

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Исследование эволюционного развития гендерного равенства трудовых отношений в России

УДК 005.34-055.1-055.2:316.46

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6А	Канысова Е. В.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, Звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Тухватулина Л.Р.	к. философ.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Феденкова А.С.	—		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ШИП	Громова Т.В.	—		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор ШИП	Никулина И.Е.	д.э.н, профессор		

Томск – 2018

**Запланированные результаты обучения по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент**

Код	Результат обучения
<i>Общие по направлению подготовки</i>	
Р1	Применять теоретические знания, связанные с основными процессами управления развитием организации, подразделения, группы (команды) сотрудников, проекта и сетей; с использованием методов управления корпоративными финансами, включающие в себя современные подходы по формированию комплексной стратегии развития предприятия, в том числе в условиях риска и неопределенности
Р2	Использовать способность воспринимать, обрабатывать, анализировать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями управления; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в различных областях менеджмента; формировать тематику и программу научного исследования, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
Р3	Использовать способность анализировать поведение экономических агентов и рынков в глобальной среде; использовать методы стратегического анализа для управления предприятием, корпоративными финансами, организацией, группой; формировать и реализовывать основные управленческие технологии для решения стратегических задач
Р4	Разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, умение применять современные методы и

	методики в процессе преподавания управленческих дисциплин
P5	Понимать необходимость и уметь самостоятельно учиться и повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, развивать свой общекультурный, творческий и профессиональный потенциал
P6	Эффективно работать и действовать в нестандартных ситуациях индивидуально и руководить командой, в том числе международной, по междисциплинарной тематике, обладая навыками языковых, публичных деловых и научных коммуникаций, а также нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП
_____ И.Е. Никулина
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

магистерской диссертации (бакалаврской работы/магистерской диссертации)
--

Студенту:

Группа	ФИО
ЗАМБА	Канысовой Екатерине Васильевне

Тема работы:

Исследование эволюционного развития гендерного равенства трудовых отношений в России
Утверждена приказом директора (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p>Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Учебники, учебные пособия 2. Периодические издания 3. Интернет-источники 4. Материалы преддипломной практики
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рассмотреть теоретические аспекты гендерного неравенства. 2. Проанализировать российский и зарубежный опыт гендерного неравенства в трудовых отношениях. 3. Дать характеристику деятельности организации. 4. Предложить рекомендации по гендерному неравенству в трудовых

заключение по работе).	отношениях.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Таблица 1 – Уровень занятости населения в экономике по полу Рисунок 1 – оргструктура НИ ТПУ Рисунок 2 – соотношение количества сотрудников ТПУ, в % Рисунок 3 – стаж работы респондентов Рисунок 4 – положение в браке Рисунок 5 – смена работы Рисунок 6 – соотношение профессий с гендерными показателями Рисунок 7 – дискриминация по половому признаку Таблица 8 – Стейкхолдеры организации. Таблица 9 – Структура программ КСО. Таблица 10 – Затраты на мероприятия КСО.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Феденкова А.С., старший преподаватель ОСГН ШБИП
Раздел, выполненный на английском языке	Зеремская Ю.А., к. ф. н., доцент Отделения иностранных языков, ШБИП
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Предотвращение гендерной дискриминации на рынке рабочих мест	Preventing gender discrimination in labor market

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.12.2016
---	------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Тухватулина Л.Р.	к.ф.н.		20.12.2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6А	Канысова Екатерина Васильевна		20.12.2016

Реферат

Магистерская работа содержит 99 страниц, 7 рисунков, 10 таблиц, 50 использованных источников и 3 приложения.

Ключевые слова: Трудовые отношения, гендер, коллектив, гендерные равенства, пол.

Объектом исследования является гендерное равенство трудовых отношений.

Цель работы является изучение теоретических и практических аспектов гендерного развития и формирование рекомендации по развитию гендерного менеджмента.

В процессе исследования проводился анализ статистических данных гендерного неравенства трудовых отношений, как в России, так и за рубежом.

В результате исследования были предложены рекомендации по развитию гендерного менеджмента в малом бизнесе.

Степенью внедрения являются рекомендации, приведенные в исследовании, которые приняты на рассмотрение руководителем отдела кадров ТПУ.

Область применения: разработанные рекомендации могут быть применены в организации.

Экономическая эффективность значимость работы: значимость работы заключается в социальном эффекте.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Реферат	6
Введение	8
1 Теоретические и методологические основы гендерного равенства	11
1.1 Понятие «гендерное равенство» в научной литературе	11
1.2 Теория и практика гендерного равенства трудовых отношений	15
1.3 Правовое регулирование гендерного равенства трудовых отношений в России	28
1.4 Кросс-культурный менеджмент зарубежных стран	32
2 Анализ деятельности Национального исследовательского Томского политехнического университета (НИП ТПУ)	37
2.1 Характеристика НИ ТПУ	37
2.2 Анализ персонала НИ ТПУ	41
2.3 Особенности деятельности отдела кадров НИ ТПУ	46
3 Методические рекомендации развития гендерного равенства трудовых отношений в России	50
3.1 Оценка уровня гендерного равенства сотрудниками НИ ТПУ	50
3.2 Обобщенная теоретическая модель, которую можно использовать в работе отдела кадров ТПУ.	63
4 Социальная ответственность	67
Заключение	74
Список публикаций магистранта	76
Список использованных источников	78
Приложение А Preventing gender discrimination in labor market	82
Приложение Б Анкета	99
Приложение В Опрос	103

Введение

В последние десятилетия проблема гендерного равенства приобретает все большую остроту, что обусловлено актуализацией борьбы за утверждение демократических норм и принципов в масштабах мирового сообщества. Гендерное равенство становится неотъемлемой составной частью общей концепции равенства как базовой социальной ценности.

Вопросы гендерного равенства на современном этапе развития общества занимают по актуальности далеко не последнее место. Несмотря на очевидный прогресс, гендерная дискриминация по-прежнему охватывает многие сферы общества.

Учёные-психологи показали, что гендерное неравенство в современном мире проявляется, прежде всего, в социальном плане. Обществом по-прежнему движут гендерные стереотипы, а процесс глобализации лишь усугубляет положение.

Поскольку гендерные отношения вступают в тесную связь с общей социально-экономической модернизацией общества и утверждением новых технологий, то проблема неравенства мужчин и женщин стоит твердо, и этот вопрос необходимо решить как можно скорее. С одной стороны, происходят процессы демократизации, которые позволяют созидать равные возможности для реализации личности независимо от социального происхождения, положения, национальности, возраста и пола. С другой стороны, сознанию обоих полов присущи стереотипные представления о роли в жизни, положении, статусе, различные ценностные ориентации. Эти стереотипы обуславливают многие процессы во взаимоотношениях мужчин и женщин в современном обществе.

Целью диссертационной работы является изучение теоретических и практических аспектов гендерного развития и формирование рекомендации по развитию гендерного менеджмента.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие логически взаимосвязанные задачи:

- 1) рассмотреть теоретические методы и аспекты гендерного развития;
- 2) выявить теоретические и практические основы гендерного равенства трудовых отношений;
- 3) описать хронологию становления гендерного равенства трудовых отношений в России;
- 4) раскрыть сущность кросс-культурный менеджмент зарубежных стран;
- 5) охарактеризовать предприятие и проанализировать персонал;
- 6) выявить особенности взаимодействия сотрудников в коллективе;
- 7) разработать рекомендации по развитию гендерного менеджмента;
- 8) предложить обобщенную теоретическую модель, которую можно использовать в организации.

Объект исследования: гендерное равенство трудовых отношений.

Предмет исследования: исследование эволюционного развития гендерного равенства трудовых отношений в России.

Степень внедрения: рекомендации, приведенные в исследовании, приняты на рассмотрение руководством организации.

Проблема формирования гендерного равенства нашла отражение в трудах таких отечественных ученых как И.Г. Дудко, С.В. Потаповой, С.В. Полениной, а также А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Н.Н. Тарусиной и некоторых других, исследования которых посвящены проблемам равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

Методологической базой работы являются научные достижения отечественных и зарубежных ученых, изучающих развитие гендерного равенства. При проведении анализа были использованы печатные издания и Интернет-ресурсы.

Научная новизна магистерской работы заключается в постановке, теоретическом обосновании и решении ряда вопросов по развитию гендерного равенства трудовых отношений.

К числу наиболее существенных результатов, составляющих научную новизну исследования, можно отнести следующие:

- 1) уточнено содержание понятий «гендерное равенство»;
- 2) рассмотрена и обоснована возможная эффективность применения предложенных мероприятий для развития гендерного равенства на базе отдела кадров НИ ТПУ.

Структура работы обусловлена поставленными задачами исследования и логикой изложения материала. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

В первой части работы дано теоретическое понятие гендерного равенства и особенности гендерного равенства в трудовых отношениях. Раскрыта хронология становления гендерного равенства трудовых отношений в России, кросс-культурный менеджмент зарубежных стран.

Во второй части работы дана характеристика организации и его персонала. Выявлены основные особенности взаимодействия сотрудников внутри коллективе.

В третьей части представлены практические предложения по развитию гендерного равенства трудовых отношений внутри организации.

1 Теоретические и методологические основы гендерного равенства

1.1 Понятие «гендерное равенство» в научной литературе

В последние годы, проблема неравенства между мужчиной и женщиной становится еще более важной, неравное положение мужчин и женщин в сфере труда и занятости является социальной проблемой, чтобы уменьшить тяжесть, что необходимо учиться идентифицировать и его причинах, которые лежат в особенностях современного общества.

В современной науке понятие «гендер» обозначает социально сконструированные характеристики различий в поведении, менталитете и эмоциональных реакциях между мужчинами и женщинами. Впервые термин «гендер» был использован в конце 50-х гг. прошлого века американским психоаналитиком Робертом Столером. Он пришел к выводу, что биологический пол может не совпадать с половой идентичностью (лучше изменить пол такого человека, чем научить его чувствовать себя мужчиной или женщиной) [3]. Так возникло понятие «гендер», обозначающее социально-культурные аспекты пола. Столер предложил использовать его при различии понятий «пол в социальном контексте» и «пол в биологическом и сексуальном смысле слова». Однако в социальные науки понятие «гендер» было введено в 70-х гг. XX столетия Энном Оклей [8]. Вначале интерес зарубежных исследователей был сосредоточен на выявлении доказательства существования гендера, на выявлении небιологических обусловленностей различия между мужским и женским в социуме.

Энтони Гидденс, как один из ведущих ученых-социологов, который достаточно подробно разработал теорию гендера и определил его тесную связь с общественными процессами и явлениями, отмечает, что разграничение пола и гендера является фундаментальным, так как многие различия между мужчинами и женщинами обуславливаются причинами, не

являющимися биологическими по своей природе. Начиная с конца 1980-х гг., исследовательский интерес направляется на выявление зависимости гендерных отношений и гендерных ролей от культурного типа [6].

Сегодня «гендер» означает распределение ролей между полами в обществе со всеми последствиями такого распределение: экономическими, политическими, социальными, культурными, психологическими. Под гендером понимают организованную модель социальных отношений между женщинами и мужчинами не только в семье, но и как социальные взаимоотношения в основных институтах общества [19] Н.Л. Пушкарева, одна из крупнейших исследователей «женской истории», отмечает, что гендер является «мыслительным конструктом, определяющим социально-культурные функции пола и позволяющим отличить эти функции от функций биологических».

Пол и гендер, эти два понятия характеризуют разделение всех людей на две группы: мужскую и женскую. В буквальном переводе термины равны и иногда употребляются как синонимы. Однако изначально эти понятия противопоставлены друг другу. Различия между полом и гендером в следующем: первый относится к биологическому, а второй – к социальному разделению людей. Если половая принадлежность человека определена еще до его рождения по анатомическим признакам и никак не зависит от окружения и культуры, то gender – социальный пол – связан с целой системой представлений о поведении в социуме.

Гендер позволяет не только различить пол человека по определенным признакам, но и дает возможность отойти от обычных рамок понятия пола человека и перейти к полиструктурным, которые социализируются в обществе в качестве реального явления. Таким образом, осуществляется переход от категорий мужественности и женственности, присущих биологическому полу человека к категориям маскулинности и феминности, присущих исключительно гендеру [18]. Так, под гендером следует понимать

социально-психологическую конструкцию пола, выражающуюся в комплексе заданных и предопределенных свойств и качеств поведения человека. Это не что иное, как социальные роли, качество поведения, род занятий, которые считаются в обществе характерными для мужчины и женщины.

Чаще всего закрепление гендерных ролей происходит через гендерные стереотипы, основанные на принятых в обществе представлениях о мужском и женском. В целом, под социальным стереотипом понимается стандартизированный, устойчивый, ценностно определенный образ. В основе стереотипа заложено клиширование накопленного социального опыта. Среди особенностей социального стереотипа можно выделить жесткую фиксированность поляризации качеств человека (как главного социального объекта и основного содержания стереотипа). В дальнейшем это может стать и, как правило, становится основой предубеждений.

Стереотипы мужского и женского самосознания сегодня (маскулинность и феминность) были твердо на культурные стереотипы. Мужские и женские функционирует как поляризованный и взаимно исключительно. Это особенно очевидно в разделении труда Полом мужского и женского. Во многих отношениях это явление зависит от культуры.

Между факторами, влияющих на формирование гендерных стереотипов, выступают язык, религия, школа, СМИ – кинофильмы, реклама, журналы. Именно этот фактор влияет на людей больше и чаще, так как находится в повседневной жизни людей. Реклама служит интересным источником, так как это не только лексические но и визуальные образы. Они связаны с социальной дифференциацией полов, когда на фоне сильного мужчины должен появиться тип слабой женщины. Образ женщины выражает, прежде всего, половую принадлежность, которая интерпретируется на уровне сексуального восприятия. Образ женщины не должен свидетельствовать о силе, самостоятельности, мужественности, то

есть о властных полномочиях. Исключением может быть социальная реклама, женские образы которой более приближены к реальности.

В российском обществе преобладают стереотипы, которые приводят к прочно укоренившемуся взгляду на традиционные роли мужчин и женщин. Предполагается, что женщины несут основную ответственность за воспитание детей и членов семьи. Это оказывает большое влияние на их способность двигаться вперед в общественной сфере, например, в политике, при работе на руководящих должностях. Стереотипы о гендерных ролях были усилены не только в школах и в средствах массовой информации, но и в правительственных инициативах, направленных на репродуктивную роль женщин, и не упоминались другие проблемы. В целом в России существует высокая степень толерантности в отношении нарушения равенства между мужчинами и женщинами [2].

В свою очередь, «равенство» означает равные возможности, участие и присутствие обоих полов в разных сферах общественной и частной жизни. Его следует рассматривать как установление гармоничного сотрудничества между мужчиной и женщиной; создание условий для полной реализации мужского и женского потенциала, выражающееся в равенстве возможностей, равенстве личного статуса, идентичной системе ценностей, независимо от гендерных характеристик и равной оценке важности общества пол социальных ролей. Целью является содействие участия как мужчин, так и женщин в обществе. Согласно Н.А Шведовой «равенство между женщинами и мужчинами равноценно оценивает общество схожесть и различия между мужчинами и женщинами и различные социальные роли, которые они играют» [20].

Таким образом, гендерное равенство есть не что иное, как «одинаковость» мужчин и женщин — именно одинаковость, но не идентичность. Между мужчиной и женщиной невозможно поставить знак

равенства уже только по причине их психофизиологических различий и особенностей, а также различных биологических функций.

1.2 Теория и практика гендерного равенства трудовых отношений

Гендерное равенство полов является острой проблемой даже в современном обществе. Многие думают, что данная проблема – наследие прошлого и дремучих веков, но практика показывает обратное, берём, например, очень современные профессии ИТ-специалистов, где абсолютное подавляющее число работников – лица мужского пола [16]. Вот вам и гендерные предубеждения, особенно потому, что работа обычно сидит, кроме того, женщины не являются глупыми мужчинами и во многом более дисциплинированы и, таким образом, добиваются успеха в мужской среде. Когда предубеждения и гендерные предпочтения имеют места быть, то рабочее место человека может стать очень напряжённым, особенно если личность не укладывается в русло общего гендерного признака. На Западе в случае нарушения гендерного равенства может следовать требование против работодателя, которое устраняет большую часть кумулятивных противоречий, так сказать, потерпевшей стороне, обычно женщине, «отпустить пар» и уменьшает давление в закрытой социальной системе. Набор на основе гендерной проблематики все чаще рассматривается как форма предрассудков и дискриминации и не должен иметь места в бизнесе. Чем раньше общество осознает этот факт, тем быстрее оно будет развиваться как в экономической, так и в культурной сфере.

Неравенство между мужчинами и женщинами является социальным явлением и не связано с биологическими различиями между женщинами и мужчинами, но особенно с тем, что экономические, политические и

социальные ресурсы распределяются между ними неравномерно. Причиной этого является гендерная дискриминация, которая «действия по блокированию членов определенной группы (женщин) имеют доступ к источникам или источникам дохода, доступным остальным (мужчинам)» [20].

Было показано, что работодатели часто предпочитают нанимать мужчин и быть предвзятыми против женщин-работников. Существует также дискриминация в отношении неравенства в оплате труда между женщинами и мужчинами. Разница в доходах между мужчинами и женщинами, как правило, из-за неравного распределения занятости в отдельных профессиях и отраслях, неравенства в заработной плате в рамках занятий и деятельности и низкой оценки работы женщин.

Нет сомнений в том, что в последние несколько десятилетий мир добился значительного прогресса в продвижении принципа гендерного равенства. Правительства, корпорации, профсоюзы и женские организации уделяют много внимания и энергии преодолению дискриминационных стереотипов, которые препятствуют достойной работе и доходам для женщин. Обязательства по борьбе с дискриминацией по признаку пола также регулярно подтверждаются на различных международных конференциях. Однако многие результаты не оправдывают ожиданий.

Конституция Российской Федерации содержит несколько основополагающих стандартов в сфере гендерного равноправия. Основной из них – принцип, заключенный в ч. 3 ст. 19. Он является основой построения системы равных прав и свобод в Конституции России [32]. Приведенные ниже нормы являются отражением идеи равенства по признаку пола.

Статья 7, часть 2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан,

развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия, гарантии социальной защиты.

Статья 19, часть 3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Статья 37, часть 3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Статья 38, часть 1. Материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

Статья 38, часть 2. Забота о детях, их воспитание – равное право и обязанность родителей.

Статья 59, часть 1. Защита Отечества является долгом и обязанностью гражданина Российской Федерации.

Статья 59, часть 2. Гражданин Российской Федерации несет военную службу в соответствии с федеральным законом.

Конструкция гендерного равенства в Конституции РФ может быть изучена через четыре параметра.

Во-первых, права человека являются универсальным стандартом политических, гражданских, экономических, социальных и культурных прав и свобод для мужчин и женщин.

Эти стандарты закреплены в Конституции Российской Федерации и международных актах и подлежат безусловному исполнению. Стандарты равенства стали, по сути, обязательными для тех государств, которые ратифицировали международные документы и признали права человека в качестве основополагающего принципа политики.

Во-вторых, права человека как права женщин. Это особая группа прав человека, в ней содержится общая идея защиты прав человека как прав

женщин. Признание этих прав связано с нарушением равенства, идеологии и практики в повседневной жизни.

Происхождение нарушения равенства как принципа Конституции - это дискриминация. Это анти-правовой феномен, он разрушает идеи справедливости, демократии, ведет к нарушению прав женщин.

В-третьих, права, свободы, обязанности, ответственность - это самые важные элементы конституционного права. Эти элементы очень показательны. Они являются мерой, мерой нормы равенства в Конституции и действующим законодательством.

В-четвертых, это равные возможности, основной элемент равенства полов (а не только пола). Он отражает адекватность, степень осуществления и степень гарантии стандарта равенства, содержащегося в Конституции и законодательстве.

Эти четыре параметра являются конкретными и на уровне существ могут помочь понять конституционный принцип равенства в гендерном измерении.

Согласно данным, опубликованным в ежегодном статистическом сборнике [27], уровень экономической активности и занятости женщин и мужчин трудоспособного возраста по темам Российской Федерации в среднем на 2016 год различен. Например, в Краснодарском крае уровень занятости женщин составил 59,1%, мужчины - 67,5%. Эти данные показывают, что в этом регионе существует гендерное неравенство.

Анализируя данные о занятости мужчин и женщин в Российской Федерации, в том же сборнике 2013-2017 гг., Мы получаем следующие результаты (в процентах):

Таблица 1 – Уровень занятости населения в экономике по полу [29]

год	общее число	число мужчин	% мужчин	число женщин	% женщин
2013	69510	35071	50,5	34339	49,4
2014	69934	35566	55,1	34367	44,8
2015	70857	36632	50,8	34824	49,1

2016	71545	36470	50,9	35075	49,0
2017	71391	36478	51,0	34913	48,9

Значительный разрыв в оплате труда мужчин и женщин наблюдался практически во всех видах экономической деятельности и создании групп. Соотношение средней заработной платы женщин и средней заработной платы мужчин в 2017 году составило 74,2% (для мужчин – 33301 руб., Для женщин – 24721 руб.). Самый низкий уровень заработной платы для женщин, занятых в сельском хозяйстве, охотничьем и лесном хозяйстве – 16985 рублей, в сфере отдыха и развлечений, культуры и спорта – 21965 руб., в образовании – 22031 руб..

Для лучшего анализа ситуации с мужчинами и женщинами в области общественного производства был проведен анализ. Для исследования были выбраны источники с информацией об определении вакансий на рынке труда. Для опроса была проведена выборка из 90 вакансий для вакансий в городе Томске. Из них:

1. 30 составили объявления, размещённые в Интернет-ресурсе [20]
2. 30 на досках объявлений, остановках и стендах города;
3. 30 отобранных вакансий в газетах «Вакансии для всех», «Перспективная работа» и др.

Критериями отбора было наличие в тексте объявления слов, указывающих на гендерную принадлежность индивида, а именно:

- «Мужчина» и все однокоренные слова
- «Женщина» и все однокоренные слова.

В соответствии с данным отбором соотношение объявлений с вакансиями для мужчин к объявлениям с вакансиями для женщин в разных источниках получается следующим:

1. Интернет- ресурс:
 - «Мужчин» – 21 вакансия.

- «Женщин» – 9 вакансий.

Процентное отношение мужчин составило 70%, женщин – 30%.

1. Газеты:

- «Мужчин» – 18 вакансий.
- «Женщин» – 12 вакансий.

Процентное отношение мужчин составило 56,6%, женщин – 43,3%.

1. Доски объявлений:

- «Мужчин» – 16 вакансий.
- «Женщин» – 14 вакансий.

Процентное отношение мужчин составило 53,3%, женщин – 46,6%.

В результате исследования было установлено, что количество мужских вакансий больше, чем количество женщин с 20% (18 шт.). То есть, положение мужчин и женщин на рынке труда в Томске варьируется в зависимости от уровня доступа к занятости.

После анализа источников мы обнаружили, что среди людей есть администраторы вакансий, менеджеры, администраторы и помощники менеджеров, водители и охранники. Среди операторов женщин-колл-центров, промоутеров, уборщиков, продавцов, медсестры (медсестры, регенты). Положение женщин на рынке труда более благоприятно, чем положение мужчин, из-за наличия рабочих мест и их престижа. В соответствии с этим можно сказать, что заработная плата мужчин выше, что, безусловно, влияет на их положение.

Нет сомнений в том, что в большинстве случаев работодатели ищут мужчин на руководящих должностях, на которых ответственные ответственные лица, что свидетельствует о наличии дискриминации в отношении женщин как сотрудников.

Исследование подтвердило, что мужчины и женщины неравномерно распределены по различным видам деятельности, что свидетельствует о

сохранении сегрегации на рынке труда в регионе. Подтверждена дополнительная гипотеза 2.

Поскольку статистика заработной платы мужчин и женщин, описанная выше на основе данных Федеральной статистики службы, можно сделать вывод о том, что на самом деле факторами дискриминации в отношении женщин как работников являются непосредственно уровень заработной платы (меньше мужчины) и установленный гендерный стереотип о женщинах. Были подтверждены дополнительные гипотезы 3 и 4.

Таким образом, эмпирическое исследование гендерных аспектов занятости и занятости показало, что положение мужчин и женщин на рынке труда в Краснодаре варьируется в зависимости от наличия работы, вакансий работодателей для вакансий, поиска работы и занятости.

Сокращение неравенства между мужчинами и женщинами на рынке труда в стратегической перспективе позволит решить проблемы неравенства в доходах между мужчинами и женщинами, способствовать выравниванию семейных позиций и повышению уровня жизни во всем регионе.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о персональном функционировании работника для оплаты труда (работает в должности в соответствии с персоналом перечня, профессии, специальным, с указанием квалификация, работник) в интересах, под руководством и контролем работодателя, подчинение работника внутренним трудовым нормам при предоставлении работодателю условий занятости, которые соблюдаются трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, со стандартами трудовое право, коллективный договор, соглашения, местные правила, трудовой договор [35].

Исследования с Томскими компаниями показали, что их обычно управляют мужчины.

Компании в Томске управляются 74% мужчин, они преуспевают практически во всех областях, в то время как женщины-руководители

большинства из двух – «туризм, гостиницы, рестораны» и «кадровая политика» говорят, что исследование Сайта HeadHunter работает поиск и подбор персонала.

Исследование проводилось с 10 по 17 февраля среди двух тысяч руководителей высшего звена, разместивших резюме на сайте. Оказалось, что на первых позициях в томских компаниях работает значительно больше мужчин, чем женщин, их соотношение составляет 74 % к 26 %.

Больше всего мужчин-руководителей работает в следующих сферах:

- добыча сырья – 93 %,
- транспорт и логистика – 89 %,
- информационные технологии – 87 %,
- закупки – 85 %,
- медицина и фармацевтика – 85 %
- производство – 84 %.

Среди юристов также преобладают сильные лидеры - 83%. В области искусства, развлечений, средств массовой информации »), созданных только 20% женщин в области« науки и образования» – 31%. «Банки, инвестиции» возглавляют 74% мужчин, «бухгалтерский учет» – 61%.

Следует отметить, что в Томске доминируют женщины-менеджеры только в двух областях: «туризм, гостиницы, рестораны» (58%) и «управление персоналом» (57%) [25].

Неравномерная заработная плата - одна из очевидных проблем на поверхности.

Вопрос о равной оплате труда между мужчинами и женщинами достаточно политизирован в обществе, а в странах с развитой демократией он направлен на законодательный уровень или правила других ветвей власти. Если в этом отношении по-прежнему существует проблема, во имя голосования женщин субъект политических дебатов старательно ускоряется на велосипеде на выборах, что позволяет эффективно решать проблему. Для

работодателей хорошей новостью является то, что они больше не являются частью проблемы при наборе инженеров, директоров, менеджеров, сотрудников и т. Д. Убедитесь, что заработная плата сотрудников и система отношений не основаны на сексуальных предпочтениях, но на рабочем опыте и профессиональных качествах. В тот момент, когда вы позволяете Павлу играть роль в оплате, вы становитесь частью будущих проблем и возможных судебных процессов против вас.

По данным доклада, опубликованного Всемирным экономическим форумом, попытки преодоления гендерного неравенства в заработной плате и участия в рабочей силе за прошедший год были доведены до такого уровня, что мужчины и женщины могут достичь экономического равенства только через 170 лет.

Согласно статистике, составленной всего год назад [24], было предсказано, что неравенство между полами будет снято, 118 лет. Тем не менее, прогресс замедлился, остановился и даже полностью изменился в ряде стран, отмечается в отчете WEF: «Эти прогнозы не являются нашими выводами, основанными на прошлых данных». Напротив, они отражают текущее состояние и служат вызовом к действию», - сказала Саадия Захиди, член Исполнительного комитета ВЭФ.

В исследовании гендерного равенства участвовали 144 страны. Россия не участвовала в этом эксперименте.

Ниже представлены топ-10 стран с самым высоким уровнем равенства полов:

1. Исландия, индекс: 0,874
2. Финляндия, индекс: 0,845
3. Норвегия, индекс: 0,842
4. Швеция, индекс: 0,815
5. Руанда, индекс: 0,800
6. Ирландия, индекс: 0,797

7. Филиппины, индекс: 0,786
8. Словения, индекс: 0,786
9. Новая Зеландия, индекс: 0,781
10. Никарагуа, индекс: 0,780

Если говорить о странах, в которых самый высокий уровень неравенства мужчин и женщин, то тут топ-10 выглядит следующим образом:

1. Йемен, индекс: 0,516
2. Пакистан, индекс: 0,556
3. Сирия, индекс: 0,567
4. Саудовская Аравия, индекс: 0,583
5. Чад, индекс: 0,587
6. Иран, индекс: 0,587
7. Мали, индекс: 0,591
8. Марокко, индекс: 0,597
9. Кот-д'Ивуар, индекс: 0,597
10. Ливан, индекс: 0,598

Финляндия и Исландия показали, что наибольшее улучшение таких параметров, как качество образования, здоровье и выживание, экономические возможности и политическая власть.

Норвегия, Швеция и Руанда продемонстрировали улучшение таких параметров, как экономическое участие, равенство доходов. Кроме того, по данным WEF, в этих странах наибольшее число женщин-депутатов.

Как отмечается в докладе, неравенство в политической власти наиболее ярко проявляется в Соединенных Штатах, несмотря на то, что следующим президентом страны может быть женщина.

Соединенные Штаты находились на 73-м месте по параметру «политическая власть», который измеряет долю женщин и мужчин в высших властных силах. А в общем рейтинге США заняли 45-е место.

В целом отмечается, что уровень неравенства в мире уменьшается. С другой стороны, экономическое неравенство вернулось к уровню в 2008 году, в прошлом году.

Этот параметр указывает, сколько мужчин и женщин участвует в рабочей силе, каковы их доходы и их карьерный рост.

В то время этот показатель составляет 59%, а это означает, что экономическое участие и возможности женщин составляют почти половину того, что мужчины, - говорит Захиди.

В текущем состоянии, учитывая, что в прошлом году уровень неравенства увеличился, достижение полного равенства мужчин и женщин возможно только через 170 лет, говорится в докладе.

Во всем мире 54% женщин трудоспособного возраста участвуют в экономике, по сравнению с 81% мужчин.

Средний годовой доход женщин составляет почти половину мужчин: в среднем 10 778 долл. США по сравнению с 19 873 долл. США.

Уровень неравенства между мужчинами и женщинами в образовании - грамотность и посещаемость школ настолько малы, что женщины и мужчины могут сравнить этот показатель в течение следующих 10 лет, говорится в докладе.

Тем не менее, можно исключить степень неравенства в таком параметре, как «политическая власть» только после 82 лет.

Кроме того, женщины во всем мире работают в среднем на 39 часов в год больше, чем мужчины, то есть на 50 минут больше в день, чем мужчины, комментарии WEF.

Более того, значительная часть рабочих мест, которые женщины берут в будущем, исчезнет в связи с развитием технологий.

Из четырех компонентов, которые были проанализированы в исследовании: уровень образования, здоровья и выживания, экономический

потенциал и политическая власть, по мнению аналитиков, самый значительный рост - это последний критерий по сравнению с 2006 годом.

Некоторые компании уже объявили о том, что они работают над улучшением гендерного равенства, например, BHP Billiton mining company уже указала, что установить цель, чтобы к 2025 году 50% сотрудников стали женщинами.

Кроме того, к 2021 году 60 британских компаний, работающих в секторе финансовых услуг, пообещали нанять женщин на 30% управленческих должностей.

В общем рейтинге Россия заняла 75-е место. Что касается «экономического участия и возможностей», то наша страна находилась на уровне 41. 45-е место проходило по параметру «уровень образования» в нашей стране.

По параметру «здоровье и выживание» - 40-е место.

Самые низкие результаты в России по «политической власти» - 129-е место.

На региональном уровне Россия занимает 15-е место по гендерному равенству между странами Восточной и Центральной Европы.

В докладе отмечается, что Россия сохранила свое место в рейтинге по сравнению с прошлым годом. Тем не менее, наблюдается небольшое снижение доходов женщин и, следовательно, в доходах женщин.

В дополнение к ВЭФ подчеркивается, что параметр «политическая власть» в нашей стране почти на последнем месте в регионе.

Устаревшее видение общества также является причиной неравенства между полами. Вы должны смотреть правде в глаза. Общество не стоит на месте и изменилось, в частности, в последние десятилетия. Если вы любите популярность, даже в девяностые годы XX века, они безнадежны, и это может негативно отразиться на вашем бизнесе. Идея о том, что женщины должны придерживаться устаревшего стандарта моды и существования

такого рассуждения, устарела и препятствует продвижению бизнеса и должна вестись со всех рабочих мест. Женщины могут быть профессиональными и не носить костюм или платье, а мужчины могут быть профессиональными и без равных. Ярким примером являются современные молодые мультимиллионеры, которые носят футболку и шорты на рабочем месте. Не путать с местом работы с клубом английских джентльменов и чайными церемониями для дам.

Гендерное неравенство остается в мире, лишая женщин и девочек их основных прав и возможностей. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин и девочек требуют больших усилий, включая усиление законов и положений о борьбе с глубоко укоренившейся гендерной дискриминацией, что часто является результатом патриархального отношения и связанных с ним социальных норм. ,

В 2017 году доля мест, занимаемых женщинами в однокамерных системах, национальные парламенты или нижние палаты национальных парламентов во всем мире увеличились до 23,4 процента, что на 10 процентных пунктов меньше, чем в 2000 году. Этот медленный прогресс указывает на то, что расширение участия женщин в политической жизни и расширение их прав и возможностей для усиления политического участия, и принятия более решительных мер и более высоких квот.

Женщины по-прежнему не представлены на руководящих должностях. В большинстве из 67 стран, для которых имеются данные за период 2009-2015 годов, женщины занимают менее трети руководящих должностей старшего и среднего звена.

1.3 Правовое регулирование гендерного равенства трудовых отношений в России

В Российской Федерации (РФ) проблема равенства не была национальной идеей. Однако в современной России гендерный аспект можно рассматривать как самостоятельную область социальной политики. Формирование гендерной политики в Российской Федерации связано с необходимостью влиять на степень «дискриминации» на уровне стабильности развития общества в целом и как последствия этого явления влияют на формирование демократической политической системы. Для этого необходимо рассмотреть конкретное законодательство, меры по обеспечению гендерной политики, механизмов реализации и институциональных механизмов [5].

Реализация гендерной политики и гендерного равенства в Российской Федерации основана на отношениях со странами ЕС, для которых политика эмансипации является одним из приоритетов. Совет Европы, Организация Объединенных Наций (ООН), пропагандирует в мире сообщества модель равных прав человека и основных свобод, а также равные возможности для мужчин и женщин во всех сферах жизни общества.

Опираясь на Европейский опыт, Россия утвердила международно-правовые документы ООН:

- Хартия прав человека: всеобщую декларацию прав человека;
- Конвенция ООН о политических правах женщин;
- Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Во всех этих документах женщины имеют право участвовать во всех сферах жизни наравне с сильной половиной.

Например, статья 4 Декларации о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин предусматривает, что национальное законодательство должно гарантировать «право голоса на выборах и право

быть избранным в публично избранные органы», «право голоса» доступа к государственной службе и права выполнять все публичные функции ». В Договоре о политических правах женщин женщины имеют право голосовать наравне с мужчинами и могут также избираться на равных условиях.

Кроме того, Россия активно участвует в международном гендерном сотрудничестве [18], поддерживает решения Всемирной женской конференции в Мехико (1974 год), Копенгагене (1980 год), Найроби (1985 год), Декларации об искоренении насилия в отношении женщин (1993 год) и Пекинской декларации и Платформы действий (1995 год).

Россия, как член Совета Европы, гармонизирует национальное законодательство с европейским законодательством, но только в области уважения принципов свободы, равенства и справедливости, а также норм социальных прав. Эти принципы соответствуют международным и региональным стандартам Совета Европы, которые указаны в решениях Европейского суда по правам человека, которые

являются обязательными для стран, которые входят в юрисдикцию. Именно благодаря этим решениям в национальное законодательство были впоследствии внесены поправки.

В 90-е годы XX века гендерная политика активно продвигалась в России. В Конституции Российской Федерации в 1993 году для обеспечения равенства законодательных и законодательных актов с учетом вышеупомянутых международных документов. В статье 19 Конституции России провозглашено гендерное равенство «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Статья 37 касается права мужчин и женщин на равную оплату за равный труд. Аналогичное положение содержится в Европейском союзе, в частности в Римской конвенции 1957 года. В нем содержится специальная статья (статья 1 19), которая определяет правовой статус рабочей женщины [20].

В 1996 году правительство Российской Федерации согласилось с Концепцией улучшения положения женщин в стране, которая показала, что наиболее проблемные области и приоритеты политики в отношении женщин. Также в 1996 году был принят указ Президента Российской Федерации «О приоритетах государственной политики в отношении женщин».

В нем объясняется необходимость обеспечения «условий для реального участия женщин в деятельности государственных учреждений и общественных организаций, формирования и реализации государственной политики на всех уровнях». В том же году был принят «национальный план действий по поощрению женщин и усилению их роли в обществе до 2000 года» с более абстрактной формулировкой.

В 1997 году была начата Концепция законодательной законодательной деятельности по обеспечению равных прав и возможностей для мужчин и женщин. Правительство Российской Федерации в 2001 году утвердило национальный план действий по поощрению женщин в Российской Федерации и усилению их роли в обществе на период 2001-2005 годов. Меры, принятые для улучшения положения женщин на рынке труда; здравоохранение; и помочь женщинам, ставшим жертвами насилия. Однако национальный план действий на 2001-2005 годы, как и его предшественник, носит общий характер, и необходимые средства не выделяются для его осуществления.

С 2000-х годов социально-культурная ситуация в России начала меняться, что сказывается на гендерной политике. Указ «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» закончил деятельность Комитета женщин в 2002 году остановилась Комитет по делам женщин, семьи и населения при Президенте Российской Федерации, Президент Российской Федерации в 2004 году в ходе дел при премьер-министре РФ.

В 2003 году Дума рассмотрела проект федерального закона «О государстве - гарантия равных прав и свобод и возможностей для их осуществления мужчинами и женщинами в Российской Федерации». Целью закона является консолидация мер по реализации социальной политики, направленной на обеспечение равенства между полами.

Сегодня Комитет по вопросам семьи, женщинам и детям в Государственной Думе (основано в 2005 году) и Межведомственная комиссия по вопросам гендерного равенства в Российской Федерации несет ответственность за проблемы положения женщин в обществе. Решения Комиссии носят более консультативный характер. Таким образом, в 2006 году была утверждена национальная стратегия обеспечения равенства между мужчинами и женщинами в Российской Федерации, но документ не был одобрен Правительством Российской Федерации. Можно сделать вывод, что сегодня в России нет механизма улучшения положения женщин, который существует в ЕС [33].

Проблема в России также заключается в том, что отношения между полами медленно развиваются, и существует проблема гендерной асимметрии в сфере труда и в политической деятельности. Неравенство между мужчинами и женщинами наиболее выражено среди национальных и региональных политиков, где женщины намного меньше мужчин.

Сравнительный анализ представленности женщин в законодательных органах ЕС и России приводит к выводу о том, что женщин и женщин в политическом и административном пространстве в России меньше, чем в Европе.

Сравнительный правовой анализ законодательства ЕС и Российской Федерации по гендерной политике свидетельствует о том, что России необходимы важные изменения в законодательстве. В Российской Федерации, несмотря на то, что пропагандируется гендерная политика, были разработаны законодательство, программы, утверждены международные

юридические документы. Однако гендерная политика не была выполнена правильно, как в Европейском союзе. В ЕС существует механизм улучшения положения женщин, в России отсутствует. Также в Европе присутствует гендерная асимметрия, но она не выражена, как в России. Таким образом, современная гендерная система российского общества является асимметричной и дискриминационной. Поэтому необходимо разработать продуманную и обоснованную гендерную политику, охватывающую все уровни власти, а также механизмы реализации.

1.4 Кросс-культурный менеджмент зарубежных стран

Межкультурное управление во многом пересекается с гендерным управлением. Культура и традиции разных стран сильно отличаются от обычных понятий. Поэтому большое внимание следует уделять особенностям работы и общения с людьми различий между мужчинами и женщинами и гендерными факторами.

Межкультурное управление является неотъемлемой частью системы управления людскими ресурсами, обеспечивающей разработку методов обучения эффективному управлению с точки зрения разнообразия культур с целью предотвращения межкультурных конфликтов.

Слово «кросс-культурный», вытекающее из английского креста креста, крест »подразумевает переплетение большого количества языков, культур и анализ взаимодействия, в отличие от слова «кросс-культурный», который только приложение для анализа двух культур.

Ведение бизнеса в разнообразной культуре и языке, особенно выполнение крупных проектов, является не только трудоемким, но и очень сложным с точки зрения межкультурного управления. Например, для строительства атомных станций, заводов и других объектов за рубежом требуется хорошее знание не только языка, но и национальной культуры и привычек принимающей страны.

Со временем разнообразие культур и практики международных проектов возросло, но оно должно увеличиться для межкультурного управления как инструмента эффективного принятия решений в контексте культурных и языковых различий и характеристик.

Влияние межкультурного управления на развертывание людских ресурсов активизировалось в конце двадцатого века в связи с ускоренной глобализацией бизнеса [21].

Существует три этапа в развитии межкультурного управления. Первое характеризуется изучением проблем на глобальном, транснациональном уровне из-за более широкого проникновения крупных национальных компаний на рынки других стран. На первом этапе основным объектом исследования были модели культур разных стран, разработанные многими поколениями. Эти системы ценностей не могут быть изменены без ущерба для культуры нации. Поэтому исследование не было направлено на разработку технологий «сглаживания» культурных функций.

Второй этап исследования развития межкультурного управления характеризуется развитием теорий и типологий корпоративных культур, связанных с процессом международного разделения труда. В результате исследований этого периода было выявлено значительное влияние национальной культуры на формы управления и формы организационного поведения. В этом контексте ясно, что изменение культуры с учетом экономической эффективности может быть связано с исследованием и с учетом особенностей национальной ментальности людей, языка, культуры, обычаев.

На третьем этапе развития межкультурного управления центральное место занимают исследовательские вопросы разнообразия культурных особенностей и взаимодействия культур, трансформация традиционных концепций управления персоналом в качественно новые концептуальные подходы к управлению людских ресурсов с должным учетом

международных различий. Это в основном связано с распространением межэтнических конфликтов, ростом ксенофобских чувств, расовой нетерпимостью со стороны коренного населения и мигрантов. ООП должна была объявить 2008 год «годом культурного разнообразия».

Современное международное руководство считает, что культура источника организации и культурные различия как форма организационных знаний стимулируют решение международных культурных проблем.

Мы выделяем две группы проблем. Во-первых, проблемы трудящихся, которые долгое время были за границей в бизнесе, работали за границей по трудовым договорам и т. Д. Такие проблемы могут быть языковыми барьерами, непониманием на уровне принципов и стандартов поведения проблема адаптации к жизни в другой стране и т. д.

Второй набор проблем, связанных со стратегиями компаний, которые открывают филиалы в других странах (с другой культурой) и не учитывают эти национальные особенности, что в конечном итоге приводит к значительным экономическим потерям.

Межкультурное управление как важная область науки управления людскими ресурсами решает эти проблемы на макро- и микроуровне:

- управление культурным разнообразием, различия в культуре и их системах ценностей;
- определение причин межкультурных конфликтов, предотвращение или нейтрализация;
- разработка методов управления бизнесом на стыке между различными культурами и группами работников из разных культур;
- развитие межкультурных технологий;
- формирование и развитие межкультурной компетенции менеджеров для повышения эффективности организации в условиях глобализации экономики и т. д.

Присоединение России к ВТО, интеграция в мировую экономику требует большего внимания для изучения межкультурного управления. До сих пор основное внимание уделялось обучению, изучению конкретных ситуаций, направленных на развитие практических навыков. Однако необходимы фундаментальные исследования в этой области.

Используемые в настоящее время методы межкультурного управленческого образования включают образование, ориентацию и обучение.

Кросс-культурное образование - это приобретение знаний посредством изучения литературы, просмотра фильмов, прослушивания лекций. В какой-то мере этот способ познания проблем может смягчить культурный шок в реальном мире, но он не решает проблему в целом.

Кросс-культурная ориентация - это использование усвоенных культурных ассимиляторов, состоящее из описаний ситуаций, в которых общаются персонажи из разных культур. Каждая ситуация оснащена интерпретациями, которые вам нужно выбрать наиболее правильно.

Кросс-культурная подготовка - это метод активного развития обучения, адаптированный к целям реальной компании. Это помогает развивать практические навыки межкультурного взаимодействия, готовить и преодолевать негативные последствия культурного шока.

Прикладной характер этих методов не снижает их ценность, хотя ясно, что им нужна теоретическая и методологическая поддержка.

Таким образом, в системе управления человеческими ресурсами культурные характеристики страны становятся одним из резервов развития организации, что делает необходимым рассматривать эту серию проблем, не только применимых к ней, но и на теоретическом уровне.

Подводя итог, межкультурное управление все более развивается с гендерной точки зрения. Например, на территории Саудовской Аравии, где женщина должна учиться только в исламском обществе, у них было меньше

прав, чем у человека. В момент изменения фотографии в пользу сравнения прав женщин и мужчин.

В следующей части диссертации будут рассматриваться как исследование, характеристики и характеристики организации.

2 Анализ деятельности Национального исследовательского Томского политехнического университета (НИП ТПУ)

2.1 Характеристика НИ ТПУ

Национальный исследовательский Томский политехнический университет (или ТПУ) является одним из крупнейших передовых образовательных центров в России, единственным университетом в азиатской части России, одним из пяти лучших технических университетов страны [3]. Он получил международное признание в качестве полноправного члена международных организаций: Европейской ассоциации управления исследованиями и администрации [4], Конференции инженерных школ для усовершенствованного инженерного образования и исследований (CESAER), Консорциума, связывающего университеты науки и техники в образовании и исследованиях (CLUSTER), Европейской университетской ассоциации (EUA) [5].

Томский политехнический университет, основанный в 1896 году императором Николаем II как Томский практический институт технологии - исторически четвертый технический университет в стране и первый в азиатской части.

Постепенно Институт стал центром развития технических наук в Сибири. Наряду с теоретическими разработками ученые Института участвовали в исследованиях и разработках угля, золота, драгоценных металлов и железной руды, технической помощи, предоставляемой промышленным предприятиям, участвовали в проектировании и

строительстве промышленных зданий и сооружений в города Сибири, Урала и Центральной России.

Смена политической системы в стране, которая в 1917 году привела к реформе высшей школы. Изменения повлияли только на несколько аспектов жизни в университете: департаменты были переименованы в факультеты, вместо того, чтобы была создана должность директора ректора, были введены новые должности - вице-ректры, доценты и помощники. Уже в первый год Советского Союза изменились и правила приема студентов - впервые в высшем образовании открылись двери для женщин.

За время своего существования в советской довоенной России университет неоднократно менял свое имя. Сначала он потерял приставку «Империял» и сменил оружие. Затем он был переименован в Сибирский технологический и, наконец, в Институт машиностроения. А в 1934 году получил название Томского индустриального института. Вместе со страной Университет произвел революцию, гражданскую войну, нэп, индустриализацию, репрессии. Он выжил и сумел отпраздновать два юбилея, получив в 1940 году свою первую «государственную награду» - орден Трудового Красного Знамени.

Но вскоре самая страшная война началась в истории человечества. В 1941 году появилось более 600 человек: 350 студентов, 68 учителей и исследователей, 213 сотрудников и сотрудников. В трагических сороковых годах сотрудники и студенты Института сражаются на всех фронтах. Более двухсот из них не вернулись. В первый месяц войны все исследования Института были перестроены по защите предметов и оказанию помощи в производстве, в том числе в эвакуации на промышленные предприятия Томска. Из восьми зданий Института шесть были переданы военным больницам, военным училищам и университетам, эвакуированным из Центральной части страны: с 1941 по 45 год все основное здание, было занято Ленинградской артиллерией и техникой зенитной артиллерии, четыре

здания были переданы в Московский институт стали и сплавов, Новочеркасский промышленный институт, Всесоюзный академический институт исследований лекарственных растений и военного училища.

Институт имеет только часть следующих зданий: химическую, физическую и техническую (не более 15% от довоенных учебных площадок). Большинство отделов, мастерских и лабораторий были сохранены. Поставка лабораторного оборудования, учебной и научной литературы прекратилась. Студенты почувствовали настоятельную необходимость писать на бумаге. Заметки для чтения были написаны в буквальном смысле старых журналов и книг.

Когда война лет назад, страна снова привыкла к спокойной жизни. В 1944 году университет снова сменил название, став Томским политехническим институтом. К этому времени новые отрасли промышленности остро нуждались в персонале. ТПИ начал подготовку радиотехников, физиков-ядерщиков и ряда других специалистов.

Хрущевская оттепель и за семь лет до ТПИ - период активного развития. Для участия в Институте были приглашены лучшие молодые ученые и исследователи из ведущих университетов страны. В связи с вспышкой в Сибири, строительство крупнейших предприятий атомной отрасли имеет спрос на специалистов самого высокого уровня.

В 1990-х годах, несмотря на сложную политическую и экономическую ситуацию в стране, Университет продолжает наращивать потенциал, принимая новую концепцию развития. В первый год новой России ТПИ получает статус университета. Уже в 92 Совета и Ассоциации выпускников была создана, и университет стал одним из основателей Ассоциации технического образования России. На ТПУ предлагается уникальная образовательная платформа - Лицей для одаренных людей в среднем образовании. В 1997 году Университет по указу Президента

Российской Федерации включил в реестр особо ценных объектов культурного наследия народов Российской Федерации.

В начале века ТПУ отметил два юбилея: столетие создания и столетие открытия. А в 2009 году началась новая эра для Томского политехнического университета, Университет был награжден в категории «Национальный исследовательский университет». После этого структура изменилась: факультеты и научно-исследовательские институты были объединены в новые отделы - научные и образовательные учреждения.

В 2013 году ТПУ станет победителем федерального конкурентного ведомства за право государства получать поддержку в продвижении в лучших сотнях университетов по всему миру. Сегодня университет продолжает придерживаться управленческих позиций, что отражается в динамике развития и в мировом рейтинге.

Сегодня ТПУ является поддержкой Университета для крупных компаний, в том числе «Газпром», «Росатом», информационных спутниковых систем имени академика М.Ф. Решетнева, «Микроген», системного оператора РАО «ЕЭС», энергетических систем РАО Востока.

Томский университет является одним из крупнейших налогоплательщиков в регионе, предоставляя задания на строительство города, совершенствуя и обеспечивая работу для шести тысяч сотрудников.

Университет использует большое количество научных проектов. В исследовании участвуют сотни ученых, аспирантов и магистрантов. Ученые из ТПУ участвуют в решении проблем Великого адронного коллайдера, проходя по зарубежной подготовке в ЦЕРНе и по всему миру.

За свою историю Томский политехнический университет подготовил более 167 000 специалистов. Многие колледжи стали врачами наук, были удостоены почетного звания «Заслуженный деятель науки и техники», лауреатов Ленина, Государственных премий, Призов Президента и Правительства Российской Федерации. С гордостью следует отметить, что

большое количество выпускников являются преемниками славных традиций ТПУ в качестве сотрудников и стратегических партнеров Университета.

2.2 Анализ персонала НИ ТПУ

Университет имеет автономию, что означает независимость в осуществлении образовательных, научных, инновационных, административных, финансовых, экономических, инвестиционных, разработки и реализации местных нормативных актов в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ТПУ, и отвечает за деятельность для каждого студента, общества и государства.

Университет управляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом ТПУ, основанным на сочетании принципов единства командования и коллегиальности.

Органами Университета являются Наблюдательный совет, конференция сотрудников и студентов Ученого совета, ректор, Совет директоров, Ученые советы (советы) кафедр.

Наблюдательный совет рассматривает предложения о внесении изменений в Устав Университета, создание и освобождение филиалов, открытие и закрытие представительств Комиссии крупных сделок, утверждает проект плана финансово-хозяйственной деятельности Университет, проводит аудит годовых отчетов и т. д., а также дает рекомендации по стратегическим вопросам.

Срок полномочий Совета директоров Университета составляет 5 лет. Председатель Совета избирается на заседании голосованием.

Совет директоров Университета состоит из представителей основателя, представителей исполнительных органов власти государства или представителей местных органов власти, которые несут ответственность за управление провинциальной или муниципальной собственностью, а также представители включая людей с достоинством и достижениями в области образования и науки.

Состав Совета уполномоченных ТПУ, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2014 г. № 679. Поправки внесены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 ноября 2014 года в № 1438 от 3 февраля 2017 года № 107.

На первом заседании (30 июня 2014 года) Председателем Наблюдательного совета был избран губернатор Томской области С.А.Жвачкин.

Главное управление Университета осуществляет Ученый совет Университета, который возглавляет ректор. Члены Ученого совета избираются тайным голосованием на конференции. Срок полномочий Ученого совета составляет не более 5 лет.

ТПУ - это современная организационная структура, построенная в соответствии с программой развития Университета как национального исследовательского университета.

Ректор ТПУ руководит деятельностью Университета по реализации Программы развития университета. Проректоры координируют работу над центральными блоками (образование и международная деятельность, наука и инновации, финансово-экономическая деятельность, работа с персоналом, внешние отношения, комплекс недвижимости и строительство, социальная и образовательная работа, организация и безопасность). Эти подразделения оснащены университетскими департаментами, руководитель которых, в свою очередь, координирует работу отделов, центров и других местных структур.

Прямое оперативное подчинение ректора несет ответственность за компьютеризацию.

Приоритетными областями развития Университета являются:

- ядерные материалы и технологии;
- экологический менеджмент и глубокая переработка природных ресурсов;
- традиционная и альтернативная энергия;
- нанотехнологии и широтно-плазменные технологии для создания материалов со специфическими свойствами;
- интеллектуальные информационные и телекоммуникационные системы для мониторинга и контроля;
- неразрушающие исследования и диагностика в промышленном и социальном секторах.

Основными структурными подразделениями университета являются исследовательские и инженерные школы. Сюда входят: инженерная школа природных ресурсов (ИШПР), инженерная школа энергетики (ИШЭ), инженерная школа ядерных технологий (ИЯТШ), инженерная школа неразрушающего контроля и безопасности (ИШНКБ), инженерная школа информационных технологий и робототехники (ИШИТР), инженерная школа новых производственных технологий (ИШНПТ), школа инженерного предпринимательства (ШИП), исследовательская школа физики высокоэнергетических процессов (ИШФВП), исследовательская школа химических и биомедицинских технологий (ИШХБМТ), школа базовой инженерной подготовки (ШБИП).

Школы образовались в 2017 году в результате реорганизации Университета. Это может включать интеграцию образовательной и научной деятельности, создание основы для междисциплинарных исследований, увеличение объема и размеров НИОКР, повышение уровня участия студентов и преподавателей в научной работе и исследователей - учить.

Школы возглавляются директорами, которые имеют право оптимально использовать финансовые, кадровые и другие ресурсы. Офисы созданы для отделов, где есть также начальник, ответственный за работу и организацию Департамента. Также был создан сингл от офиса Дина, где были решены проблемы образовательного характера.

Структура управления на 2018 г. представлена на рисунке 1.

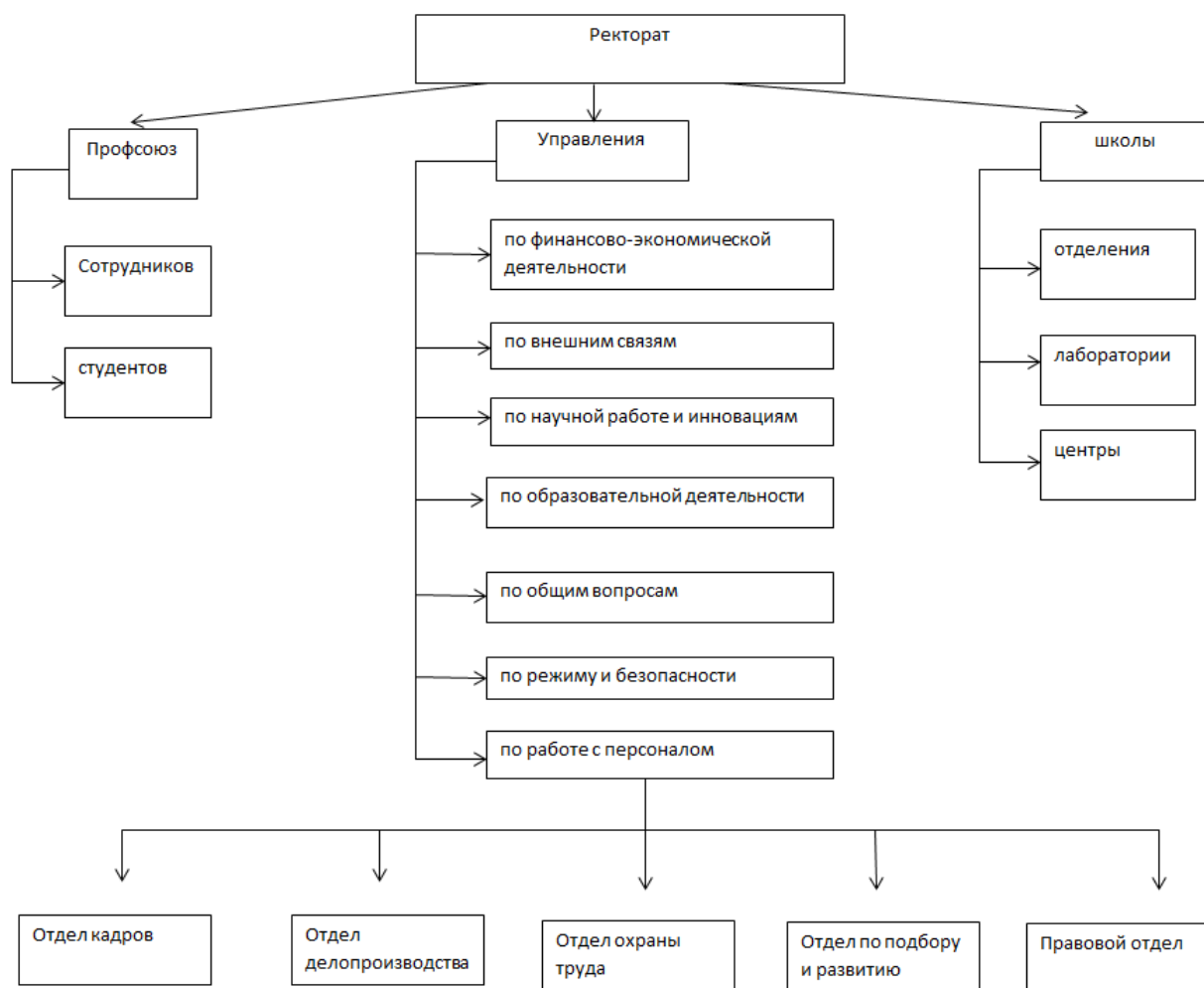


Рисунок 1 – Оргструктура НИ ТПУ

Чтобы сосредоточить ресурсы на повышении репутации Университета и продвижении бренда ТПУ, занимал пост вице-ректора по внешним связям, который объединяет Департамент международной деятельности и коммуникационной политики. Для повышения эффективности основной

задачи программы по повышению конкурентоспособности - продвижение в мировом рейтинге университетов - в структуре управления проректора по внешним связям внедрены программы развития менеджмента.

В рамках оптимизации структуры и повышения эффективности университета совместно с Управлением проректора по товарам комплекса и строительства, и офис проректора по воспитательной и социальной работе в офисе проректором по общим вопросам.

Чтобы сосредоточиться на ресурсах соответствующих академических и образовательных подразделений по решению общей проблемы в 2016 году, продолжался процесс консолидации ведомств. Институт международного образования и языковой коммуникации был отменен, чтобы быть основанным на языке обучения российских студентов и профессиональной подготовке иностранных студентов во всех научных и образовательных учреждениях Университета.

На данный момент в ТПУ числится 10 исследовательских и инженерных школ, 3 научно-образовательных центра и 18 отделений. Общее количество сотрудников составляет 4673 человека из них 2274 мужчин и 2399 женщин (рисунок 2).

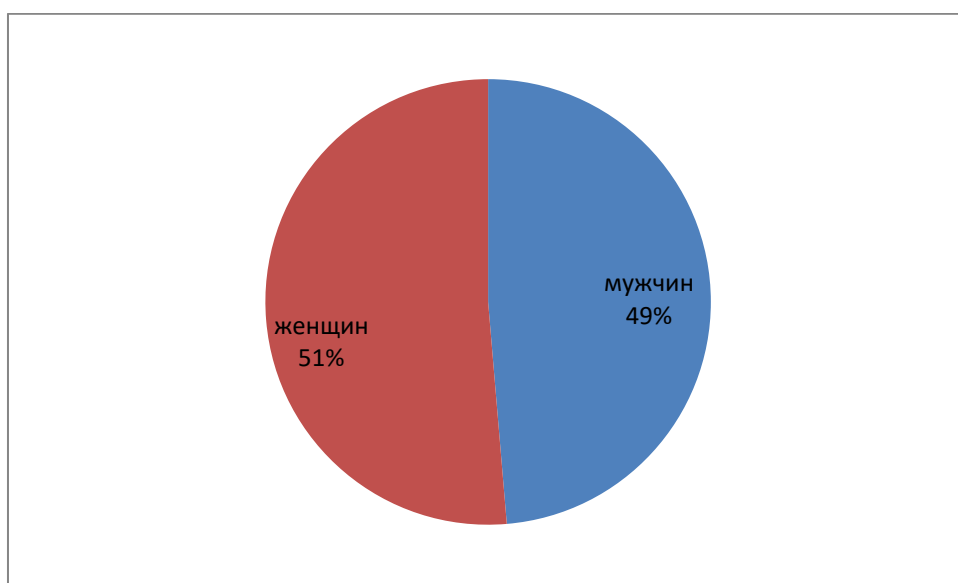


Рисунок 2 – Соотношение количества сотрудников ТПУ, в %

Мы проанализировали подразделения университета и выявили, что в некоторых инженерных школах преобладает мужская часть населения, нежели женская. Так, например, в инженерной школе неразрушающего контроля и безопасности мужчин 42 человек, а женщин 27 человека или в инженерной школе энергетики мужчин 108, а женщин 30 человек. А в школе инженерного предпринимательства статистика показывает обратное, женщин 39 человек, а мужчин всего 16.

Проанализировав персонал НИ ТПУ, мы определили, что на технических специальностях больше мужчин преподавателей, а на социальных – женщин.

2.3 Особенности деятельности отдела кадров НИ ТПУ

Коллективный (от латинского коллектива - коллектив), одна из самых важных клеток общества, социальная группа, объединение людей, вовлеченных в решение конкретной общественной задачи. Команда сочетает в себе интересы личности и общества и основана на общих целях, принципах социалистического сотрудничества, действующих для своих членов в форме ценностных ориентаций и стандартов деятельности.

В соответствии с характером деятельности различных групп труда, обучения, военного, домашнего, спортивного, любительского и т. Д. Самое важное место в обществе принадлежит трудовым коллективам, среди которых наиболее важными являются производственные команды.

За основу был взят, отдел кадров НИ ТПУ. Он является структурным подразделением федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет». В основной деятельности отдела кадров руководствуется действующим

законодательством об образовании, Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

Департамент персонала находится под оперативным контролем проректора по кадрам, а начальник отдела напрямую управляет отделом персонала. Он отвечает за организацию работы, в том числе за соблюдение правил ведения домашнего хозяйства Департамента, за контроль за исполнением обязанностей и сохранение имущества Университета.

Основные задачи отдела кадров ТПУ:

- Участие в реализации кадровой политики ТПУ, а также в разработке предложений по улучшению;
- Документация кадровых решений (занятость, переводы, увольнение);
- Формирование личных файлов сотрудников и студентов ТПУ;
- Организация соревнований и выборов для научных и воспитательных работников ТПУ;
- Формирование и ведение баз данных о количественном и качественном составе персонала ТПУ.

В деятельности Департамента персонала контролирует соблюдение требований структурных подразделений ТПУ законодательных и иных правовых актов Российской Федерации и ТПУ. Подготавливает документы, осуществляет планирование работы по реализации кадровой политики ТПУ. Кроме того, прием, обслуживание, хранение и выпуск работ включают книги от сотрудников этого университета. При подготовке соответствующих документов о пенсионном страховании осуществляется методическая помощь персонала Университета.

Департамент не ограничивается одной работой с документами, он также ведет прием сотрудников и способствует решению их вопросов. Например, рассматривается вопрос о формировании ежегодного отпуска или о создании различных пособий. Для всей работы необходимо соблюдать

правила работы с персональными данными, документами, документами и электронной формой. Как вы знаете, должностное лицо отдела кадров не имеет никакого права на личную информацию о работнике или студенте ТПУ, раскрывая размер уровня заработной платы сборов, не имеет права выдавать документы на другой лицо без доверенности.

Департамент активно сотрудничает со всеми сотрудниками отделов, получая информацию, материалы, отчеты и другие документы, необходимые для выполнения работ Департамента персонала. Кроме того, Департамент сотрудничает с государственными, муниципальными, общественными российскими и международными организациями.

Рабочее время персонала департамента регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, в том числе внутренними правилами ТПУ.

В состав Департамента персонала входят 19 человек. Каждый специалист отвечает за конкретную инженерную школу или отдел в целом. Заработная плата сотрудников кафедры зависит от их квалификации, сложности работы и устанавливается в соответствии с кадровым уровнем Департамента персонала.

Вид характеристик работы, эта профессия подходит женщине, поэтому команда в Департаменте человеческих ресурсов - женщина. Нет никаких препятствий во взаимодействии друг с другом. В команде есть взаимное уважение, взаимопомощь и взаимная поддержка.

Главная задача Департамента людских ресурсов - это способность объединить творческих профессионалов: открытую и инициативную, убежденную, что Томский политехнический институт занимает достойное место среди лучших университетов мира.

Управление персоналом считает своей основной задачей развитие потенциала каждого сотрудника, содействие максимальной эффективности кадровых процессов в университете, поиск и поиск новых талантов. В своей

деятельности они могут опираться на академические традиции Университета в сочетании с современными технологиями.

На данный момент в отделе кадров работают 18 сотрудника. Коллектив полностью женский. Уровень квалификация сотрудников разная, основную часть занимают специалисты по кадрам, их 7 человек, 2 заместителя начальника, 3 старших инспекторов по кадрам, 3 ведущих специалистов и 1 главный специалист. Средняя заработная плата работника отдела кадров составляет 10 000 тысяч рублей. Текучесть кадров не выражена.

Таким образом, проанализировав деятельность отдела кадров можно сказать, что структура работы выстроена грамотно, коллектив работает слажено. В следующем параграфе изложено описание исследования, проведенное в университете, куда вошли коллективы не только отдела кадров, но и других подразделений.

3 Методические рекомендации развития гендерного равенства трудовых отношений в России

3.1 Оценка уровня гендерного равенства сотрудниками НИ ТПУ

Мы анализируем текущую ситуацию в социальной и трудовой сфере Университета с точки зрения половых противоречий, то есть противоречий между мужчиной и женщиной.

Этому анализу должно предшествовать утверждение о том, что на работу социальной и рабочей зоны влияет социально-экономическое развитие в целом. Таким образом, нам показалось, что в последние годы необходимо описание основных социально-экономических показателей университета. В целом в течение 2016-2017 гг. ТПУ сохранил положительную динамику ключевых социальных показателей.

Мы провели опрос 40 человек, работающих в университете, если не было мужской половины сотрудников Департамента, поскольку в исследовании участвовали сотрудники отдела бухгалтерского учета ТПУ и программисты, чтобы установить, что их отношения с социальными и рабочей атмосферы. Анкета включена в Приложение А.

Среди респондентов 85% в высшем образовании. Опыт работы респондентов следующий. Опыт менее 1 года - 7% респондентов, опыт от 1 года до 5 лет - 17% респондентов, опыт от 5 до 10 лет - 23% респондентов, опыт более 10 лет - 53% респондентов.

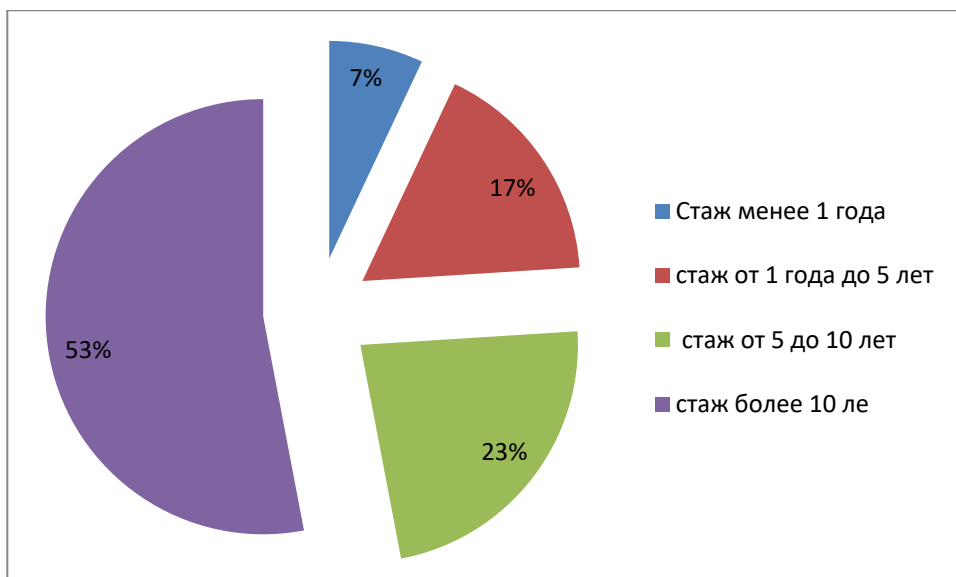


Рисунок 3 – Стаж работы респондентов

На рисунке 4 показана диаграмма положения в браке. 53% состоят в браке, не состоят в браке 20%, в разводе 10%, вдовцы (вдовы) – 12%.

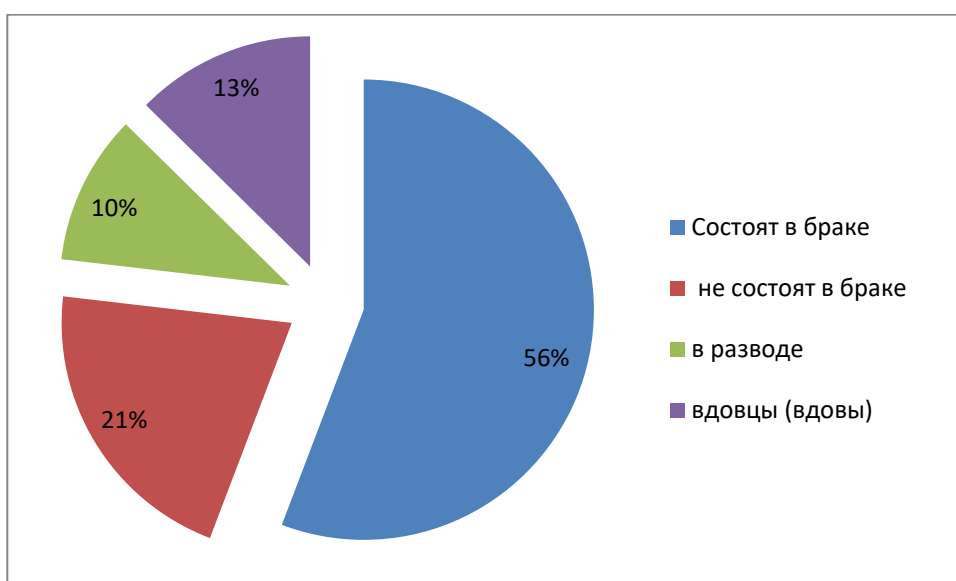


Рисунок 4 – Положение в браке

К возрастной группе от 18 до 35 лет входит 42% респондентов. К возрастной группе 36-60 лет относятся 58% респондентов. На рисунке 5 показано, что респонденты меняли место работы. Менять один раз – 33% респондентов, два или несколько раз – 39%, много раз – 5%, не приходилось – 23%.

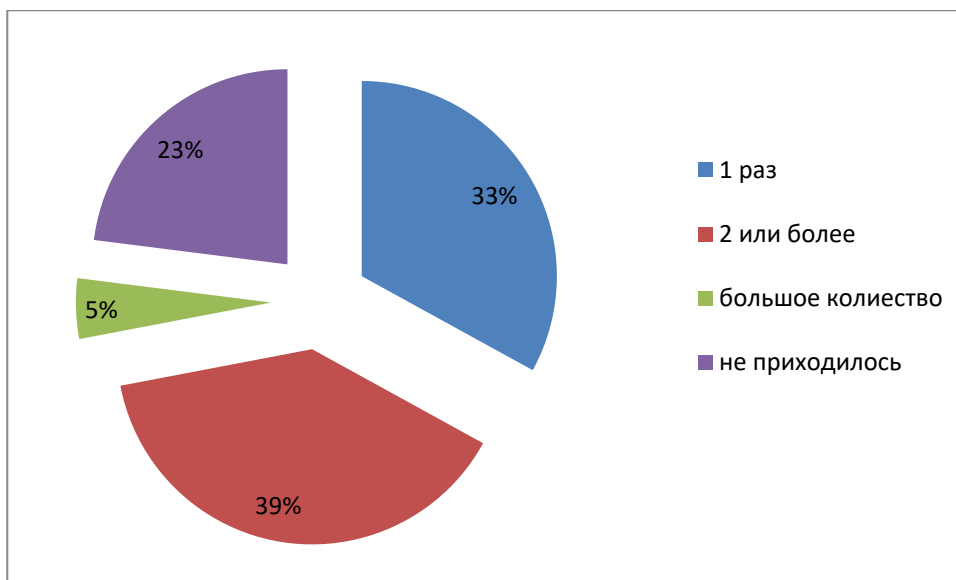


Рисунок 5 – Смена работы

Опрос показал, что удовлетворенность мужчин государственным секретарем социальной и рабочей сферы отличается от удовлетворенности женщин состоянием социальной и рабочей атмосферы.

Например, 47% респондентов удовлетворены трудовыми отношениями в университете, 11% считают, что трудовые отношения нейтральны.

42% респондентов не удовлетворены трудовыми отношениями в своем подразделении. При сравнении мнений мужчин и женщин по трудовым отношениям выяснилось, что в группе женщин-респондентов, недовольных социальной и трудовой сферой, 74% (27 респондентов), в группе мужчин-респондентов 26% (13 респондентов). Таким образом, удовлетворение социальной сферой более характерно для мужчин, поскольку их положение в цехе более благоприятно, чем положение женщин.

В ходе анкетного опроса выяснили, что наряду с полом на удовлетворенность трудовыми отношениями влияет уровень образования. Так, в группе респондентов без высшего образования (38 респондентов) положительное отношение к рынку труда характерно для 81% (30 респондентов). В группе респондентов с высшим образованием (62 респондента) – для 27% (17 респондентов). Это можно объяснить тем, что

лица с высоким уровнем образования предъявляют более высокие требования к рынку труда.

Опыт работы влияет на отношение к занятости в России. Например, в группе респондентов с многолетним опытом работы (более 10 лет), положительное отношение к рынку труда является типичным четвертью, а в группе с низким опытом работы (менее 10 лет), это отношение обычно для половины.

Такое распределение респондентов по отношению к работе одинаково, как в семье группы, так и в группе несетевых респондентов. Это говорит о том, что наличие или отсутствие семьи является важным фактором в отношении человека к работе.

Удовлетворенность работой типична для большинства из них без высшего образования, но они не такие высокие, как у высшего образования; для мужчин, потому что они меньше различают выбор работы.

Для возраста влияет на удовлетворение трудовых отношений. Так, среди 40 респондентов в возрасте от 18 до 35 лет, удовлетворенных трудовыми отношениями организаций, в которых они работают, 79% (24 респондента) и среди респондентов в возрасте от 36 до 60 лет - 24% (16 респондентов) , В дополнение к удовлетворению социальной и рабочей атмосферы в организации, в которой респонденты работают напрямую, мы находим их отношение к трудовым отношениям в целом.

Таким образом, социально-трудовая сфера в университете полностью удовлетворила 24% респондентов. Предполагается, что имеется ряд недостатков, 22% респондентов. Еще 26% респондентов нейтрализуют трудовые отношения в организации. Считается, что в социальной и трудовой сфере много недостатков, 28% респондентов.

Сравнивая мнения мужчин и женщин в социальной и трудовой сфере, выяснилось, что в группе женщин-респондентов, недовольных социальной и трудовой сферой, 76% (28 респондентов), в группе мужчин-респондентов 6%

(12 респондентов). Таким образом, удовлетворение социальной сферой более характерно для людей, поскольку их положение на рынке труда более благоприятно, чем положение женщин.

В группе респондентов без высшего образования (38 респондентов) положительное отношение к рынку труда характерно для 82% (31 респондента). В группе респондентов с высшим образованием (62 респондента) - 27% (17 респондентов). Это можно объяснить тем, что люди с высоким уровнем образования предъявляют более высокие требования к рынку труда.

Таким образом, удовлетворенность работой чаще встречается у тех, кто не из высшего образования, поскольку их требования на рынке труда не такие высокие, как у лиц с высшим образованием; для мужчин, потому что они менее избирательны при выборе работы. Для возраста влияет на удовлетворение трудовых отношений. 79% (24 респондента) удовлетворены трудовыми отношениями организаций, в которых они работают, и 24% респондентов (12 респондентов) удовлетворены в возрасте от 18 до 35 лет.

Кроме того, респондентов спрашивали, создал ли Университет равные условия для профессиональной деятельности мужчин и женщин. В целом, 82% респондентов согласились с этим заявлением, 6% не согласились, 12% сказали, что создание равных условий для профессиональной деятельности мужчин и женщин в университете варьируется в зависимости от области профессиональной деятельности.

Важно сравнить мнения по этому вопросу в группе мужчин и женщин. Таким образом, в группе мужчин считают, что созданы равные условия для профессиональной деятельности мужчин и женщин, 78% (33 человека). В женской группе 89% (21 человек). Таким образом, проблемы в социальной сфере больше для женщин.

Среди проблем, характерных для занятости в секторе, респонденты определили следующее. Недостаток квалифицированного персонала - 7%,

тяжелые условия труда в компаниях - 9%, дискриминация по признаку пола - 28%, невозможность получить работу «без друзей» - 26%, неэффективность службы занятости - 24 %. Тот факт, что проблемы занятости не доступны, считают 4% респондентов.

Таким образом, проблемы, связанные с дискриминацией, являются одной из самых насущных проблем. Кроме того, респонденты выражают свое мнение о «мужских и женских» профессиях.

Респонденты указали на мужские профессии следующим образом: Рабочие - 89%, строительство - 74%, легальные - 67%, менеджмент - 68%, профессии, связанные с компьютерами и программированием - 61%, власть - 92%.

Для женщин профессии респонденты цитировали образование - 90%, медицинское - 78%, коммерческое - 71%.

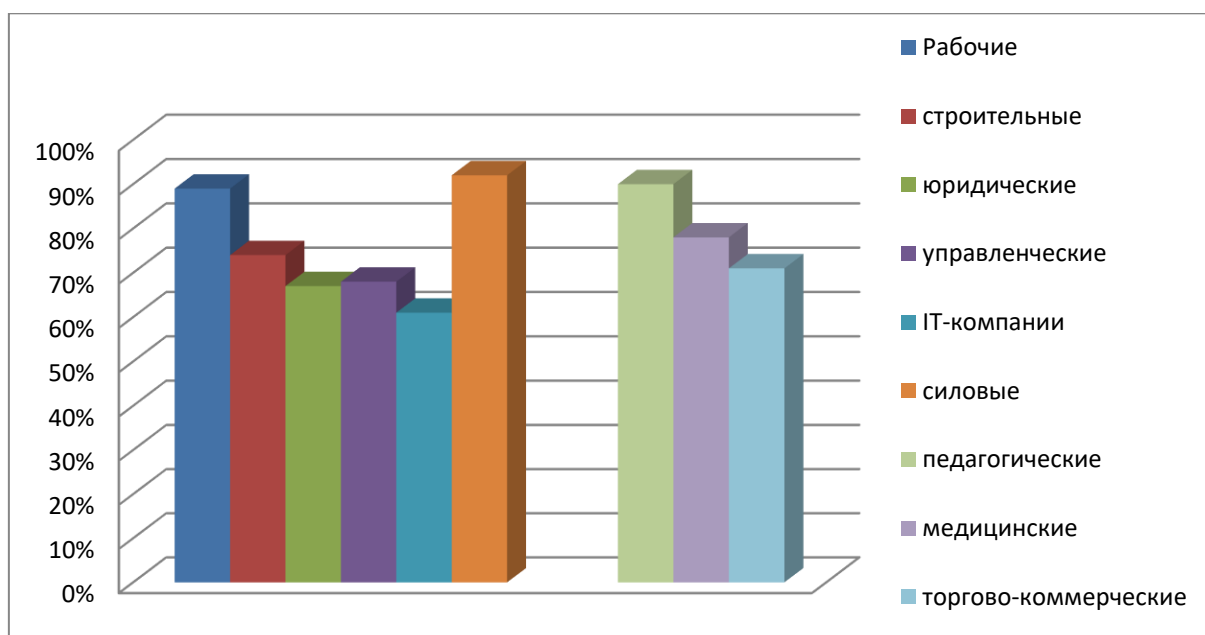


Рисунок 6 – Соотношение профессий с гендерными показателями

Таким образом, в сознании значительной части респондентов идея ряда профессий состояла исключительно из мужчин. С другой стороны, наименее оплачиваемые и престижные профессии врача и учителя считаются преимущественно женщинами. Мы также задавали вопросы о доступности рабочих мест в штате. 10% респондентов считают, что найти подходящую

работу легко. 22% уверены, что вы можете найти подходящую работу, но вам нужно приложить усилия. 20% сказали, что, если есть профессия и опыт, работу можно найти повсюду. 48% уверены, что вы можете найти подходящую работу только при активном поиске. Ни один из респондентов не указал, что найти подходящую работу практически невозможно.

В то же время, сравнивая ответы на этот вопрос в группе мужчин и женщин, мы обнаружили, что женщины наиболее пессимистично оценивают свои шансы на рынке труда. Итак, если некоторые люди считают, что найти правильную работу - это только активный поиск, только у 29% (18 пациентов), среди женщин - 71% (32).

Одной из наиболее эффективных форм поиска работы и занятости респонденты-мужчины считают родственников, друзей и знакомых (67%) и ищут в Интернете (61%), призыв к собственным агентствам по подбору и отбору - 42 %. 30% респондентов отметили, что поиск работы и занятость являются эффективной формой занятости.

Одной из наиболее эффективных форм поиска работы и занятости респонденты-женщины считают, что полагаются на членов семьи, друзей и знакомых (66,7%) и ищут в Интернете (60,9%), полагаясь на свои собственные агентства по набору и отбору - 42%. Из 30,4% респондентов отметили, что поиск работы является эффективной формой поиска работы и занятости. Основными причинами проблем занятости людей в оценках мужчин-респондентов являются общая ситуация в области трудовых отношений (48%), несоответствие профессии и потребностей рынка (32%), отсутствие упорства в поиске работы (36%).

По оценкам женщин-респондентов, в основных проблемах людей в трудовом процессе доминируют такие причины, как приоритет мужчин над женщинами в выборе руководства пустого места или новой позиции (38%), наличие установленных представлений о «мужских» и «женских»

профессиях (27%), неравный доступ мужчин и женщин к высшему образованию (25%).

Таким образом, мы видим, что дискриминация как проблема современной социальной и рабочей зоны особенно характерна для женщин. Респонденты оценивали положение мужчин в сфере труда - 17%, если не очень благоприятно - 21%, как обычно - 39%, как неудобно - 23%. Ни один из респондентов не оценил неблагоприятное положение мужчин в сфере труда. Респонденты оценили положение женщин в рабочей силе - 10%, если не очень благоприятно - 13% от нормальных 19% не благоприятны - 58%. Ни один из респондентов не оценил неблагоприятное положение женщин в сфере труда.

Таким образом, положение женщин на рынке труда менее благоприятно, чем положение мужчин. Чтобы определить преобладающие тенденции в восприятии места женщин и мужчин на самом высоком уровне рынка труда, который, на наш взгляд, представлен на руководящих должностях, мы спросили респондентов, которые, по их мнению, будут лучше выполнять задачи руководителя организации. По мнению 53% респондентов, мужчина, 34% - женщина, на 13% это не имеет значения. Таким образом, в сознании респондентов доминирует установка правильного гендерного стереотипа «головорезов».

Мы также попросили респондентов указать, какие права часто нарушаются по признаку пола. 16% респондентов отметили право на свободный труд, 8% - право на свободный труд, 29% - право на выбор профессии, 72% - право на профессиональную и карьерную карьеру, 38% - право на продвинутое обучение и навыки, 19% - право на участие в управлении.

Таким образом, по мнению респондентов, наиболее нарушенным правом секса является право на профессиональное развитие и навыки.

Чтобы выяснить, как формируются идеи гендерной дискриминации в общественном сознании, мы спросили респондентов о наличии дискриминации в современном российском обществе. По мнению 27% респондентов, широко распространена дискриминация по признаку пола. 35% указали, что их все еще можно найти; 22% считают, что дискриминация по признаку пола является редкостью. 11% заявили, что женщины имеют равные права с мужчинами в течение длительного времени, нет вопроса о дискриминации (рисунок 7).

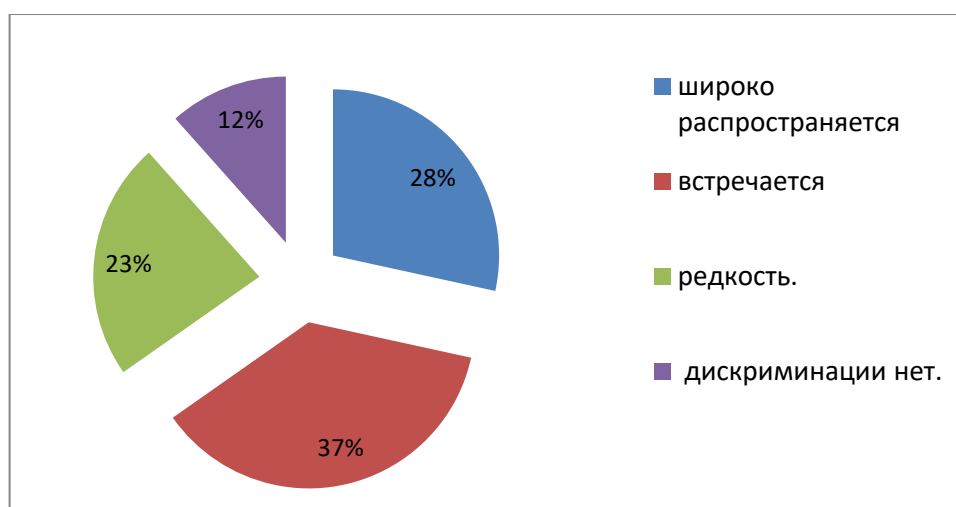


Рисунок 7 – Дискриминация по половому признаку

Согласно 5% респондентов, женщины имеют больше прав, чем мужчины, уместно говорить о дискриминации в отношении мужчин. На основе ответов респондентов можно оценить, существует ли дискриминация женщин в нашем обществе.

По мнению 32% респондентов, шансы мужчин и женщин в политике можно считать равными. 68% респондентов не оценили эти возможности как равные. По мнению 63%, лучшим политическим лидером может быть мужчина, который, согласно 15%, мужчина и женщина, по данным 22% респондентов.

Таким образом, проведенное исследование показало, что проблемы, связанные с дискриминацией, являются одной из наиболее насущных проблем, характерных для Университета, дискриминация как проблема современной социальной и рабочей зоны особенно характерна для женщин. В духе большей части респондентов идея ряда профессий состояла исключительно из мужчин. С другой стороны, наименее оплачиваемые и престижные профессии врача и учителя считаются преимущественно женщинами.

В дополнение к вопроснику мы провели групповое собеседование, в котором приняли участие 10 мужчин и аналогичное интервью с 10 женщинами. Цель опроса заключалась в том, чтобы проверить точность выводов анкеты, которую мы сделали, а во-вторых, изучить более подробно факторы дискриминации в трудовых отношениях. Вопросы для интервью включены в Приложение Б.

Отбор участников фокус-группы производился по следующим критериям:

1. Трудоспособный возраст
2. Стаж работы не менее 1 года.
3. Пол (10 участников мужского пола и 10 участников женского пола).

Объем трудовых отношений членов мужской и женской групп оценивался по-разному. Таким образом, женщины дали средние или низкие баллы по предлагаемой десятибалльной шкале. Таким образом, 1 член фокус-группы оценивается в 6 баллов, четыре члена оценки фокус-групп социальной и рабочей атмосферы в 5 точках, два в 4 балла, два - в 3 очка и один участник - 2 очка. Итак, для шести участников женской группы характерна неудовлетворенность рынком труда в городе. Отмечайте удовлетворение социальной и рабочей атмосферы.

Что касается мужской группы, респонденты характеризуются большей социальной и трудовой сферой: два члена группы - 8 баллов, три-

семь очков, четыре участника - 6 баллов, 1 участник - 5 баллов. Таким образом, отношение мужчин к социальной сфере более позитивно, чем отношение женщин. В то же время женщины оправдывали свои оценки, главным образом ссылаясь на трудности в первый раз при подаче заявления на работу, а затем на выполнение трудовых обязанностей.

Размеры трудовых отношений в организации, в которой члены группы работают или были заняты, также оценивались по-разному женщинами и мужчинами. Итак, дамы обычно были средними или ниже среднего по шкале, которую мы предложили. Так, 4 члена группы номинально имеют 5 баллов, 3 участника оценивают трудовые отношения в организации в 4 очка, 1-в 2-х очках, 2 - в 2 очка. Таким образом, шесть членов женской группы характеризуются неудовлетворенностью трудовыми отношениями в организациях, где они работают. Четыре, в общем, удовлетворены социальной и рабочей атмосферой. Одной из причин такого восприятия трудовых отношений в организации была названа неразрешенная проблема оптимального сочетания внутреннего и наемного труда.

Что касается мужской группы, респонденты также характеризуются более высокими баллами: 2 члена группы - 9 баллов, 3-7 баллов, 3 участника - 6 очков, 2 участника - 5 баллов. Таким образом, среди людей преобладающие классы выше среднего, что указывает на более высокий процент по сравнению с женщинами, степень удовлетворенности трудовыми отношениями в организациях.

Они также узнали в каждой группе, что нужно человеку для успешной занятости, разработать рекомендуемые стратегии для поиска работы мужчин и женщин.

Мужчинам для устройства на работу, в основном, необходимы:

1. «Полезные связи»;
2. Удача;
3. Необходимая информация;

4. Соответствующая профессиональная подготовка.

Женщины считают, что им для успешного трудоустройства необходимы:

1. «Полезные связи»;
2. Необходимая информация;
3. Отсутствие предвзятого отношения и дискриминации;
4. Удача.

Мы спросили фокус-группы о дискриминации на рабочем месте. В мужской группе было отмечено, что это явление присутствует в трудовых отношениях в форме несправедливого обращения со стороны начальников подчиненным. В то же время, по мнению респондентов, женщины подвергаются дискриминации в большей степени. Только один мужчина-респондент отметил, что мужчины-мужчины также могут подвергаться дискриминации.

У женщин группы было отмечено, что дискриминация в рабочей и социальной областях была распространена. В отличие от мужчин, женщин группы, дискриминация на рынке труда считалась феноменом исключительно женской занятости.

Обе группы также задали вопрос о наличии гендерных стереотипов, связанных с ролью мужчин и женщин в семье и работой глобул в сознании современного общества. В обеих группах отмечалось, что эти стереотипы присутствуют в сознании современного российского общества. Более половины респондентов (6 мужчин и 6 женщин) считают, что бухгалтер является исключительно женской профессией. По данным 5 мужчин и 8 женщин, опрошенных, женщины более эффективны в должности инспектора Департамента людских ресурсов. Ситуация с секретариатами еще более очевидна: 7 мужчин и 9 женщин уверены, что дамы будут работать лучше с письменным столом.

По словам членов группы, относительно молодая профессия программиста является лидером среди чисто мужских ремесел. Согласно 5 мужчинам и 4 женщинам, сильный секс лучше справляется с дизайном. 5 мужчин и 5 женщин, которые имеют профессию инженера по здоровью и безопасности типичных мужчин. Аналогичную ситуацию можно наблюдать и с региональными представителями: 4 женщины и 5 мужчин считают, что в этом случае лучше иметь мужчин.

Респонденты уверены, что дамы лучше справляются с переводами, бюджетным делом, экологией, экономикой и образованием. Мужчины также являются определенными классами, такими как управление проектами, закупки и логистика. По мнению респондентов, сильная гендерная работа лучше работает менеджерами по продажам, поставщиками и спортивными тренерами.

Отношение мужчин и женщин к такому коллективному восприятию различается. Итак, если в мужской группе нет четких советов (3 человека - положительное отношение, 4 человека - нейтральное отношение, 3 человека - негативное отношение), то негативное отношение к этим идеям преобладает у женщин (7 человек). В то же время негативное отношение объясняется тем, что эти стереотипы препятствуют женщинам на рынке труда, то есть они являются фактором дискриминации.

В умах респондентов есть гендерные стереотипы, что является одной из причин дискриминации на рынке труда.

Мы также уточняем доступность высшего образования для мужчин и женщин. В мужской группе 7 респондентов отметили равный доступ мужчин и женщин к высшему профессиональному образованию. Три других указывают на то, что женщины имеют меньше доступа к высшему образованию, чем мужчины. У женщин группы мнения были разделены: пять участников отметили равный доступ мужчин и женщин к высшему профессиональному образованию, а еще пять указали, что женщины имеют

меньше доступа к высшему образованию, чем мужчины. Поэтому неясно, что женщины имеют меньше доступа к высшему профессиональному образованию, чем мужчины.

Итак, во время группового собеседования мы подтверждаем предположения о том, что женщины находятся в худшем положении по отношению к мужчинам в трудовых отношениях.

3.2. Обобщенная теоретическая модель, которую можно использовать в работе отдела кадров ТПУ

Для того чтобы дискриминация по половому признаку не была такой выраженной требуется:

- укрепление роли гендерной статистики включает в себя совершенствование форм и методов получения, распространения и использования статистических данных о реальной ситуации во всех областях политической, социальной и экономической деятельности с целью создания степень равенства между полами и всеми проявлениями дискриминации;

- проведение широкомасштабных национальных и международных информационных кампаний, и информационных кампаний, направленных на повышение уровня гендерной культуры в российском обществе и социальной ответственности СМИ;

- правильная коррекция дошкольного образования и общеобразовательных программ в школах, средних специальных и высших учебных заведениях;

- введение специальных курсов по подготовке специалистов по различным направлениям деятельности, особенно в тех областях, где нарушаются права женщин;

•Внедрение специальных курсов по подготовке и дальнейшей подготовке специалистов, ответственных за реализацию гендерной политики или включенных в нее.

Учитывая вышесказанные слова, для каждой организации требуется индивидуальный подход. Нами были предложены следующие рекомендации:

1. Разработать механизм реализации сбалансированного представительства женщин и мужчин;
2. Систематически контролировать гендерный баланс в организации, в том числе и на руководящей должности путем регулярного сбора данных, проводить переоценку их соответствия общим целям и приоритетам в области гендерного равенства с учетом результатов оценок;
3. Улучшить имидж женщин путем разработки информационных программ повышения осведомленности о гендерных стереотипах;
4. Проведение мероприятий направленные на балансирование гендерного равенства среди мужчин и женщин;
5. Разработка раздаточного материала в виде буклетов или памяток для наглядной демонстрации проблемы гендерного неравенства.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
ЗАМ6А	Канысовой Екатерине Васильевне

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.04.02 Менеджмент
Уровень образования	Магистратура		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<ul style="list-style-type: none"> - освещение рабочего места удобное с установкой общего и местного освещения, метеоусловия оптимальные, установлены кондиционеры, электромагнитные излучения на низком уровне, ионизирующие излучения сведены к минимуму. - рабочее место оборудовано согласно всем нормам и правилам техники безопасности, установлена пожарная сигнализация, запасные выходы в доступе.
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой кодекс РФ; 2. Конституция РФ; 3. Законодательные акты РФ; 4. Устав ТПУ; 5. Правила внутреннего распорядка ТПУ.

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - обязательное страхование всех сотрудников
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; 	<ul style="list-style-type: none"> – спонсорство и корпоративная благотворительность; – взаимодействие с местным

<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>сообществом и местной властью;</p> <p>- содействие охране окружающей среды;</p>
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>1. Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ст. 328 ТК РФ, ч. 1 и 3 ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163, Приказ МВД РФ от 13.05.2009 N 365, Приказ МВД РФ от 18.04.2011 N 206, Федеральные законы N 437-ФЗ и N 196-ФЗ);</p> <p>2. Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации (устав ТПУ, Правила внутреннего распорядка).</p>
Перечень графического материала:	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Таблица 8 – Стейкхолдеры организации. Таблица 9 – Структура программ КСО. Таблица 10 – Затраты на мероприятия КСО.</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель ОСГН ШБИП	Феденкова А.С.	—		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6А	Канысова Е. В.		

4 Социальная ответственность

4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности НИ ТПУ

Корпоративная социальная ответственность - это международная деловая практика, которая была включена в корпоративное управление в конце двадцатого века. В настоящее время реализация деятельности КСО становится неотъемлемой частью успешного бизнеса.

Корпоративная социальная ответственность:

- 1) набор политик и действий, касающихся основных заинтересованных сторон, ценностей и соблюдения верховенства закона, а также уважения интересов людей, общин и окружающей среды;
- 2) вопросы, ориентированные на устойчивое развитие;
- 3) добровольное участие компаний в улучшении общества. Другими словами, корпоративная социальная ответственность - это концепция, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства высококачественного продукта услуги, добровольно принимает на себя дополнительные обязательства перед обществом.

Для программ КСО имеют разные социально-экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию организации. Другими словами, деятельность компании и программы КСО должны быть одним и тем же вектором. Затем программа КСО является органическим вспомогательным элементом деятельности компании.

В целом, КСО предполагает:

- производство в достаточных количествах продукции и услуг, качество которых соответствует всем обязательным нормам, при соблюдении всех законодательных требований к ведению бизнеса;

- соблюдение права работников на безопасный труд при определенных социальных гарантиях, в том числе, создание новых рабочих мест;
- содействие повышению квалификации и навыков персонала;
- защиту окружающей среды и экономию невозполнимых ресурсов;
- защиту культурного наследия;
- поддержку усилий власти в развитии территории, где размещена организация, помощь местным учреждениям социальной сферы;
- помощь малоимущим семьям, инвалидам, сиротам и одиноким престарелым;
- соблюдение общепринятых законодательных и этических норм ведения бизнеса.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет является социально ответственной организацией. ТПУ уделяет особое внимание образовательной, научной и экономической поддержки регионов деятельности, предлагает гарантированный социальный пакет для своих сотрудников, членов их семей и пенсионеров, активно работает над созданием достойной работы.

Университет стремится обеспечить, чтобы работа сотрудников приносила удовлетворение, помогала добиться успеха в вашей карьере и профессиональном росте. Руководство уделяет большое внимание профессиональному обучению и переподготовке. Самая важная задача в этом направлении - научить компанию самой себе. Основой этой концепции является не только система постоянной профессиональной переподготовки, но и расширение профессиональных кругов специалистов внутри компании.

Также в ТПУ вопрос о здоровом образе жизни на самом деле. В университете забота о здоровье сотрудников стала одной из областей социальной политики. Почти во всех общежитиях университета тренажерный зал и фитнес-центр, расположенный на территории общежитий,

находятся на игровых площадках. Каждый сезон события проводятся в разных видах спорта. На таких мероприятиях студенты и сотрудники предоставляются для встреч и общения в неформальной обстановке.

К таким корпоративным праздникам относится:

- День здоровья;
- День ТПУ и т.д.

Проведем анализ проводимой социальной политики на предприятии. Для начала определим стейкхолдеров предприятия.

Стейкхолдеры- заинтересованные стороны, которые организуют деятельность как прямого, так и косвенного воздействия. Например, прямые заинтересованные стороны, потребители или сотрудники компании и косвенно местное население, природоохранные организации и т. Д. Важным является тот факт, что в долгосрочной перспективе это важно для организации, как прямых, так и косвенных заинтересованных сторон. Структура компании должна быть упомянута в таблице 8.

Таблица 8 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Сотрудники университета	Работодатель
Студенты	Конкурирующие университеты
Абитуриенты	Государство
	СМИ

Таким образом, к прямым стейкхолдерам относятся сотрудники университета, студенты и абитуриенты, а к косвенным работодатель, государство, СМИ и конкуренты. Проводимая политика в области социальной ответственности напрямую влияет на сотрудников университета, поднимает корпоративный дух, их мотивацию к труду. Достаточно сложно правильно мотивировать персонал и заставить его работать как нужно. При неправильно выстроенной системы социальной ответственности в

университете в дальнейшей перспективе последствия приведут либо к потере места в рейтинге, либо к созданию ситуации текучести кадров. Важно не только материальное поощрение, но и профессиональный рост. Политика в области социальной направленности представляет собой способ формирования побуждений персонала к направленным действиям. Значимость применяемой системы на предприятиях очевидна и бесспорна.

4.2 Определение структуры программ КСО

Структура программ КСО составляет портрет КСО организации, рассмотрена в таблице 2. Выбор программ, а, следовательно, структура КСО зависит от целей и выбора стейкхолдеров, на которых будет направлены программы.

Таблица 9 – Структура программ КСО

Наименование предприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятий	Ожидаемый результат реализации мероприятий от
Пожертвования в детские дома и приюты для животных	Благотворительные пожертвования	Сотрудники университета, студенты	Ежегодно	Помощь, благотворительность
Обучение сотрудников университета для повышения их квалификации	Социально-ответственное поведение	Сотрудники университета	Ежегодно	Повышение квалификации сотрудников
Надбавки сотрудникам университета	Эквивалентное финансирование	Сотрудники университета	Ежегодно	Мотивация сотрудников
Повышенные стипендии	Денежные гранты	Студенты и аспиранты	Ежегодно	Мотивация студентов

Реализуемые мероприятия являются социально значимыми, что соответствует деятельности университета и ожиданиям стейкхолдеров. Регулярное заключение коллективного договора стало залогом динамичного

развития кадровой политики университета и организации в целом. Коллективный договор обеспечивает работникам достойную и конкурентоспособную заработную плату, льготы, гарантии, материальную помощь, выплаты по случаю юбилейных дат, кроме того перечислялись средства на поддержку ветеранам Великой Отечественной войны.

4.3 Определение затрат на программы КСО

Прежде всего, результаты деятельности КСО также полезны для самой компании. То есть стратегия КСО должна быть интегрирована в бизнес-стратегию, иначе она «висит в воздухе». Это правило приводит к тому, что из-за стоимости программы часто не отличается от стоимости программы «чистый баланс», который служил социальной ответственностью. Вот почему для всех компаний существует общая схема - бюджеты на финансирование природоохранной деятельности, для сотрудников и партнеров, поддержка детских домов и ассоциаций людей с ограниченными возможностями включены в финансовые планы соответствующих департаментов или отделов: охрана труда, защита окружающей среды, помощь ассоциациям людей с инвалидностью, работа с сотрудниками и другие.

Таблица 10 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена (средн.)	Стоимость реализации на планируемый период (месяц)
1	Благотворительные пожертвования	Рублей	-	-
2	Социально-ответственное поведение	человек	-	Затраты берет обучающая фирма
3	Надбавки сотрудникам	Рублей	8 000	$8000 \cdot 18 = 144000$

Продолжение таблицы 10

4	Премии сотрудникам	Рублей	10 000	$10000 \cdot 18 = 180000$
5	Юбилейная дата	Рублей	9 000	$9000 \cdot 18 = 162000$
			Итого	486000 рублей

Чтобы проанализировать эти результаты, руководству университета необходимо оценить эффективность социальной программы:

- с экономической точки зрения;
- с социальной точки зрения;
- с точки зрения преимуществ развития Университета и принятия решения о возможности реализации социальных программ в этих областях в будущем.

Исходя из результатов анализа, мы можем предложить следующие области эффективного позиционирования ТПУ как социально ответственной организации, направленной на развитие кадровой политики и корпоративной культуры.

4.4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

1. Программа КСО полностью соответствует целям ТПУ.

2. Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров.

3. Реализуя программы КСО ТПУ получает:

- социально-ответственное поведение – ТПУ заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и эффективной работы сотрудников;
- благотворительные пожертвования – реклама в СМИ, положительные отзывы у населения, имидж предприятия.

4. Университет несет умеренные затраты на реализацию программ КСО, результат оправдывает средства, потраченные на мероприятия.

5. ТПУ растет и со временем может взять больше КСО программ, такие как социальные инвестиции, осуществление психологических тренингов, тренингов на сплочение сотрудников организации и курсов совершенствования полученных знаний.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность — это не просто ответственность перед людьми, организациями, с которыми университет сталкивается в процессе деятельности, перед обществом в целом, не просто набор принципов, в соответствии с которыми выстраивает свои отношения, а философия организации образовательной и общественной деятельности, которых придерживаются организации, заботящиеся о своем развитии, обеспечении достойного уровня жизни людей, о развитии общества в целом.

Заключение

В магистерской работе была выявлена проблема, связанная с гендерным неравенством в трудовых отношениях. Исследование проводилось на базе Томского политехнического университета.

Подводя итоги работы можно сделать вывод о том, что поставленная цель выполнена. Решены поставленные задачи, а именно:

- рассмотреть теоретические методы и аспекты гендерного развития;
- выявить теоретические и практические основы гендерного равенства трудовых отношений;
- описать хронологию становления гендерного равенства трудовых отношений в России;
- раскрыть сущность кросс-культурный менеджмент зарубежных стран;
- охарактеризовать предприятие и проанализировать персонал;
- выявить особенности взаимодействия сотрудников в внутри коллективе;
- разработать рекомендации по развитию гендерного менеджмента;
- предложить обобщенную теоретическую модель, которую можно использовать в организации.

Результатом написания первого раздела стало раскрытие теоретических проблем гендерного неравенства в трудовых отношениях. В разделе были определены основные понятия, связанные с трудовыми отношениями, полом, гендерным неравенством. Была определена их сущность, цели, задачи и факторы, влияющие на них.

Во втором разделе диссертационной работы был проведен анализ деятельности отдела кадров и университета в целом. В процессе проведения

анализа было выявлено, что на технических специальностях больше мужчин преподавателей, а на социальных – женщин.

При проведении анализа во втором разделе, можно говорить о том, что университет находится в состоянии постоянного развития, он шагает в ногу со временем и полагается на потребности окружающей среды.

В третьем разделе было проведено исследование на базе отдела кадров ТПУ. Исследование включало в себя анкетирование, наблюдение и небольшой опрос, где выяснили, что проблемы, связанные с дискриминацией, стоят в ряду наиболее актуальных проблем, характерных для университета, дискриминация как проблема современной социально-трудовой сферы характерна по преимуществу для женщин. В сознании значительной части респондентов сформированы представления о целом ряде профессий как исключительно мужских.

В ходе группового фокусированного интервью мы подтвердили предположения о том, что: женщины находятся в худшем положении в трудовом отношении, по сравнению с мужчинами. В исследовании приняли участие более сорока человек.

На основании данного анализа деятельности университета, в диссертационной работе были предложены рекомендации, направленные на повышение эффективности деятельности отдела кадров и устранения гендерного неравенства среди коллективов ТПУ.

Так, было рекомендовано:

1. Разработать механизм реализации сбалансированного представительства женщин и мужчин;
2. Систематически контролировать гендерный баланс в организации, в том числе и на руководящей должности путем регулярного сбора данных, проводить переоценку их соответствия общим целям и приоритетам в области гендерного равенства с учетом результатов оценок;

3. Улучшить имидж женщин путем разработки информационных программ повышения осведомленности о гендерных стереотипах;
4. Проведение мероприятий направленные на балансирование гендерного равенства среди мужчин и женщин;
5. Разработка раздаточного материала в виде буклетов или памяток для наглядной демонстрации проблемы гендерного неравенства.

В заключении, можно сказать, что гендерное неравенство в трудовых отношениях не всегда сопровождаются негативными последствиями. В некоторых случаях, требуется предпринять физическую силу, а в других случаях наоборот. Все зависит от специфики профессии и деятельности организации.

Список публикаций студента

1. Канысова, Е. В., научный руководитель Тухватулина Л.Р./ Обучения персонала как мотивирующий фактор развития персонала. Электронный научно - практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий» № 2 (77), 2018.

2. Канысова, Е.В., научный руководитель Тухватулина Л.Р./ Эволюция понятия «Мотивация» в теории и практике. Электронный научно - практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий» № 2 (77), 2018.

Список использованных источников

1. Алексеев С. С. Гендерное равенство. Права человека: энциклопедический словарь / под ред. М.: Норма, 2009.
2. Баскакова М.Н. Равные права и возможности мужчин и женщин. – М.: 2014.- С. 5.
3. Богданова Н.А. Вопросы гендерного равенства // Государство и право. -2016,-№4.-С. 116-118.
4. Безган Л. С. Гендерная политика в Европейском союзе: институциональный аспект (1952–2002 годы) // Ретроспектива. Всемирная история глазами молодых исследователей. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2011.
5. Бутовская М.Л. Гендер в современном мире: реалии и перспективы женщин в сфере гендерного равенства // Личность. Культура. Общество. 2008. Вып. 3-4 (42-43). С. 167.
6. Воронина О.А. Феминизм и гендерное равенство. М., 2004. С. 125-126.
7. Дудко И. Г., Потапова С. В., Поленина С. В. Гендерное равенство. Проблема равных прав и равных возможностей мужчин и женщин: Учебное пособие для студентов вузов. М., 2015. - С. 296.
8. Дысюк Т.Н. Основные концепции интерпретации гендерного равенства // Научный вестник МГИИТ. 2013. № 3. С. 55.
9. Казакова Г. В. Свобода труда: Социально-гендерный аспект // Государство и право. Вып. 3. - Калининград, 2013. - С. 47-54.
10. Киселев И.Я. Правовое регулирование международных трудовых отношений. М., 2004.
11. Кочкина Е.В. Гендерная асимметрия в структурах власти Российской Федерации: проблемы политико-правового регулирования: Дис. канд. полит, наук. М., 2014.-С. 176.

12. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.
13. Лихобабин Л.Ю. Гендерные исследования как инструмент самопознания личности и общества // Конференция «Пути познания: общее и различия» 31.10.-1.11,03г. Тезисы докладов. Ростов-на-Дону, 2003. - С. 86.
14. Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Гендерное равенство в семье и труде: Заметки юристов: Монография. М., 2006. - С. 288.
15. Маврин С. П. К вопросу о дискриминации в трудовых отношениях // Вестник Калининградского государственного университета. Вып. 3. - Калининград: Изд-во Калининградского государственного университета, 2004.
16. Максимов А.А. Соотношение понятий гендерного равенства и гендерного равноправия // Грамота. 2012. № 9 (23). Ч. 1. С. 128.
17. Матюшина Ю. Гендерный подход к управлению персоналом высшей школы // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. - № 1. - С. 34.
18. Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: Дис. канд. юрид. наук. М., 2003.
19. Пушкарева Н.Л. Гендерные исследование: рождение, становление методы и перспективы в системе исторических наук // Женщина, гендер, культура. М., 1999. С. 21-22.
20. Ржаницына Л. Работающие женщины в России в конце 90-х // Вопросы экономики. 2000. - № 3. - С. 46-54.
21. Рожников Л.В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: Дис. .канд.юрид.наук. М., 1999.
22. Самарина О. Необходимо уравнивать не только права, но и возможности женщин и мужчин на рынке труда // Человек и труд. 1998. - № 2. - С. 47-49.
23. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. -М., 1999.

24. Рейнальда Б. Транснациональные акторы и их участие в международном процессе принятия решений // Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / под ред. Ф. Гардинер. М.: Идея-Пресс, 2000.
25. Расторгуева М. Исследование: томскими компаниями руководят в основном мужчины 2017г
26. Савинская О. Б., Кочкина Е. В., Федорова Л. Н. Гендерная интеграция: возможности и пределы социальных инноваций / под ред. СПб.: Алетейя, 2004.
27. Степанова Н. М. Культура гендерных отношений в политических партиях и в парламенте Великобритании // Гендерная реконструкция политических систем / под ред. Н. М. Степанова и Е. В. Кочкина. СПб.:
28. Тартаковская И. Н. Гендерная политика в Европейском Союзе // Гендерное равенство в современном мире: роль национальных механизмов / под ред. О. А. Воронина. М.: МАКС Пресс, 2008. С. 50–68.
29. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. — СПб: Энергоатомиздат, 1997.
30. Чирикова А. Женщина во главе фирмы (проблемы становления женского предпринимательства в России)// Вопросы экономики. — 2000. — № 3.
31. Шведова Н.А. Гендерное просвещение: просто о сложном. М., 2002. С. 4.
32. According to Article 13 of RA Labor law
33. Charter of State Labor Inspectorate of Republic of Armenia, adopted by Government of RA in 2004
34. European Commission, DG EMPL, One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men, 1998
35. Guidelines on gender in employment policies, information resource book, International Labor Office, Geneva, 2009

36. Ibid. Article 17
37. Ibid. Article 18
38. See, footnote 4
39. See Article 14 of Labor Code of RA
40. UNDP Regional Centre for Central and Eastern Europe and CIS (2003). Drafting Gender-Aware Legislation: How to promote and protect Gender Equality in Central and Eastern Europe and in the Commonwealth of Independent States. Bratislava: UNDP Regional Bureau.

Официальные издания

41. Комментарий к Конституции РФ / Под общ. ред. В.Д. Карповича. -2-е изд., доп. и перераб. - М., 2014.
42. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Крылов К.Д. М.,2016.
43. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. -М., 2007.
44. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.Л. Фадеев. М., 2007.
45. Конституция РФ., последнее издание, 2018.
46. Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ

Интернет ресурсы

47. <http://www.armstat.am/am/?nid=82> National Statistical Service of the Republic of Armenia (n.d.). Socio-Economic Situation of the Republic of Armenia in January-March 2010. Retrieved May 10, 2010, from
48. <http://armstat.am/file/doc/99461548.pdf>
49. <http://www.armstat.am/file/doc/99461553.pdf> Armenian Statistical data centre -
50. <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=arm> Self translation from Armenian. See the Armenian version of the text at

Приложение А

Preventing gender discrimination in labor market

Студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ6А	Канысова Е.В.		

Консультант ШИП (руководитель ВКР)

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Тухватулина Л.Р.	к.ф.н.		

Консультант – лингвист ШБИП ОИЯ

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ОИЯ ШБИП	Зеремская Ю. А.	к.ф.н.		

Abstract

Discrimination on the basis of sex in labour relations is one of the main problems and manifests itself in in our real life practice. This kind of discrimination takes place both in the application process worker and a work period. Mission on prevention of discrimination on grounds of sex propose implementation mechanisms or legislative solutions and submit them to the government. State labour Inspectorate as a state body is authorized to carry out supervision and audit of procedures related to the relationship between employer and employee. However, violations of the rights of the parties take place in this relation. Despite the efforts of The state labour Inspectorate, the problem it remains one of the main issues in the labor market of our country.

Introduction

Equality of men and women in labor relations is a universal concept and it has taken its unique place both in international legal framework and in many countries' constitutions and other laws. Gender equality is a fundamental human right. At the same time it is a reasonable requirement in terms of economics: Equality allows using the country's human capital more efficiently, and it benefits not just women or men, but also the whole society. The International Labor Organization (ILO) has recognized the importance of equality in labor relations and it mentions that gender equality is not only an end in itself but also a key means of achieving wider development goals that include:

- poverty reduction;
- increased productivity and aggregate output;
- reduced fertility, infant mortality, and child labor; and
- greater decision making and bargaining power for women within households [5].

When speaking about gender discrimination it is better first to define gender equality which can be found in the European Commission's glossary on equality between women and men. Gender equality defines that all human beings are free to develop their personal abilities and make choices without limitations set by strict gender roles; that the different behavior, aspirations and needs of women and

men are equally considered, valued and favored. Gender equality includes also equal treatment and opportunities for the representatives of both genders, which means absence of barriers to economic, political and social participation on grounds of sex and absence of discrimination on grounds of sex, either directly or indirectly[4].

But it does not mean that all women and men employees should be treated the same. It is logical that men and women of different ages, backgrounds, areas of specialization, etc. should be treated differently. The issue is about the same level

participants (having same specialization, background, etc.) of one of the above mentioned fields. This paper is devoted to exploring gender discrimination in labor relations. Both men and women may be victims of gender discrimination in the labour market. It comes from the mentality of our society. Most male employers prefer female candidates and want to subordinate them, and then they are sometimes subjected to sexual harassment. Here are some examples we can learn from our real practice: sometimes we hear that a company advertises jobs for women (like waitresses) or men (i.e. as a taxi driver). So the reasonable question is, why can't a woman drive a taxi if there are so many female drivers? Or she will serve the customers of your cafe is better than a man?

In recent years, the number of cases of gender discrimination in the labour market has decreased.

In accordance with this issue, below is a statistical survey showing the officially registered unemployed. According to the national statistical service, the number of officially registered unemployed as of January-March 2010 reached 84.3 thousand people, of which 59.1 thousand-women and only 25.4 thousand-men[13].

Here we see that the female population of our society suffers mainly from unemployment. They make up 70% of the unemployed⁴ and this is not because the number of women in society is less than that of men [2]. On the contrary, from 2006-2010 the share of men and women remains at 48.5% against 51.5% [14].

The above examples show gender discrimination only in the employment process. De facto, there is also strong gender discrimination in existing employment relationships. An example of the latter is public administration employees who are discriminated against on the basis of gender in their appointment to higher positions. We see that there are more than twice as many women working in the sphere of public administration as men.

As we can see from the statistics there is a little increase of female employees in 1 year by 4% against men in this field. However this is not

satisfactory rate of equal employment and women workers are more than 2 times less than men workers in public administration field.

The situation in the government if looking whether there is gender equality of employees seems to be on a normal level, but when we consider how many women high officials we have in this branch, especially taking into account Ministries, it becomes obvious that number of women working force there is too much less than men. There are 17 ministers and only 2 of them are women. Also it is worth mentioning that women account for 9.2% of members and in 7 commissions out of 12 no woman is included [10].

Taking into consideration the above mentioned facts this paper will examine gender discrimination in both cases – when applying for a job and in already existing labor relations. To explore and address the issue of gender discrimination I will answer to the questions:

1. Whether making changes Labor law or creating separate law on gender discrimination can help to prevent gender discrimination in labor market?
2. What enforcement mechanism(s) would be able to prevent gender discrimination in labor market?

In the first part the paper will cover legal framework and practice, which kind of enforcement mechanisms we have, and the second part of the paper will introduce the analysis of European and International legal framework and best practice including both when applying for a job and in existing labor relations.

The objective of the paper is to find out gaps legal system concerning gender discrimination in employment relations and by creating or amending the legislation to have a precisely defined law on gender discrimination in labor field. Also it will include suggestion of some kind of enforcement mechanism for easily recovering violated rights on the ground of gender discrimination in labor market.

1 Legal framework and current enforcement mechanisms

Has ratified a number of international conventions which consider gender discrimination issue or include chapters, protocols concerning gender discrimination.. Among ratified conventions, a member to the Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Article 14 and Protocol 12 of the European Convention on Human Rights which defines and regulates discriminatory relationships, etc.

Legislation discrimination is generally emphasized in RA Constitution. Article 14.1 of the Constitution stipulates that everyone is equal before the law. Any discrimination based on any ground such as sex, race, color, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or other personal or social circumstances shall be prohibited. The Constitution mentions the equality of people only before the law. Hence, if we do not have law explicitly regulating gender discrimination, or at least provisions in the legal codes, we cannot be protected from it on constitutional level.

Article 3 Labor law sets out the principles of labor law, part «c» of paragraph 1 of which emphasizes the equality of the parties in labor relationships regardless of their sex, race, nationality, language, origin, residency, social status, religion, marital status and family status, age, beliefs or viewpoints, engagement in political parties, trade unions or non-membership organizations, and other conditions not connected with the practical features of the employee. Firstly, in this provision it is mentioned the term «parties» which considers from one side the employer and the employee from other side [2].

The term «parties» in this case is not correct as it is too hard to imagine that the employer and the employee can be equal in labor relationships. Thus, the word «parties» makes this provision vague.

According to paragraph 3 of Article 180 (Organization of work remuneration) labor law «In case of applying the working qualification system, the same standards should apply both to men and women, and that system must be designed in such a way in order to exclude any discrimination of gender characteristics»[16].

This provision is clearer than the one mentioned above; this provision makes it clear that both men and women, with same professional qualification should be treated equally while applying for job, therefore receiving the same remuneration.

These are the main provisions from legal system concerning discrimination in labor market. These few provisions are not always applicable as they express only some general principles that men and women shall be equal and in concrete situation these provisions cannot be considered applicable. There are some specific cases when concrete provisions regulating concrete situations are necessary to give clear solution to the dispute.

Quite often people are not able to get employment due to gender discrimination, or after applying he/she discovers that that the employer needs representative of the opposing gender for given job announcement without any reason.

Example: An announcement is made where the employer invites specialists for working on a position in his/her firm. A woman who has previously worked in the same field applies for the job and gets rejection. After several months she finds out that in that position is working a man who has less experience in that field than this woman. So, she wants to apply to court to recover her violated right (right not to be discriminated), but under which provision can she bring a suit to the court? even does not have case law concerning gender discrimination in labor market, also it is worth to mention that even having a case law on some fields it has very low applicability and mainly laws are applied for solving the dispute. Thereby, as there is lack of legal regulation of this kind of

relationships no one will bring suit involving gender discrimination complaint, because people think that it will be waste of time and as there is no law regulating such issue they will probably lose the suit and it will also cost them money[8].

These were situations when gender discrimination takes place while applying for a job. But there are situations when this procedure takes place in existing labor relations. Firstly, it is important to see when labor relations begin according Labor Law. Pursuant to Article 14 Labor Code labor relations between the employer and employee arise on the basis of employment contract in accordance with labor law and other normative legal acts containing labor law regulations [16].

This provision clearly defines that labor relations between the employer and employee start after signing the contract. Hence, discrimination in labor relations can be conducted only in the case the employer and employee have signed employment contract. Gender Discrimination in existing labor relations mainly can be met in public administration bodies, medical institutions, and in some private companies. Here we can see that victim of gender discrimination are women. Basically, in public administration there is obvious lack of women in leading positions, and the same scene is in medical institutions, where leading doctors and professors are men. In high ranking public service positions women account for 11%, among 65 deputy ministers only 5 are women, also there was a fact that the governor of Shirak Marz was removed from her position without any motivation [10].

This does not mean that gender discrimination is always conducted against woman, it takes place also against man, it generally occurs in private sector. Also as a classical discrimination of gender in labor relations is unequal pay to persons having same specializations and working on similar positions.

Article 180 Labor Code prohibits such discrimination, but the situation remains unchanged. The example for this kind of discrimination can be the following: man and woman having no experience but same specialization, are

accepted to work in a law firm as paralegals. Firstly, they are set to pass probation period for 2 months after the contract will be signed. They both do their jobs even the man does his best obviously more than the woman to gratify the employer, but after 15-20 days the woman signs the employment contract and by contract she gets higher salary, whereas the man remains in probation period till the end of the term and then is either rejected or employed by lower salary.

These are common types of discrimination at workplaces. Also for increasing women's participation in the National Assembly new reforms are planning to be made in the Electoral Law, according to which every 10th candidate on party list should be woman, which will give the number of woman participants in National Assembly increase from 15 to 20%. Even steps are being made to eliminate gender discrimination though the number is not satisfactory enough.

For eliminating gender discrimination in public administration the UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women made a recommendation on "ensuring over 20% quotas for women representation in the Parliament". It is notable to mention that the number of women of world's parliament members is only 18.2%. The general function of SLI is the implementation of state control and supervision over the adherence to the labor legislation and other normative legal acts containing norms of labor law on the part of employers in conformity with the rules established by the legislation [10].

Main features of the SLI are:

- Providing a state control and supervision over the implementation of labor legislation and other normative legal acts containing norms of labor law,
- Organizing preventive arrangements of industrial accidents and occupational diseases at workplace,
- Ensuring the reservation and protection of working conditions, labor rights and freedoms of employees (including the right of safe working conditions at workplace),

- Providing of information to employees, employers, trade unions on more effective implementation of Labor Code and other normative legal acts containing norms of Labor Law [3].

Here we can see that SLI can deal with every violation in labor relations, but whether it is under its power to deal with violations in job during the application period? The answer is no, because it only defines that the power range of SLI is only within the scope of relationships which are regulated by Labor Code and normative acts regulating labor relations. As we do not have law or normative act regulating gender discrimination when applying for job and also as the applying period does not fit within the scope of labor relations according Labor Code, therefore this body cannot be a body which can fully deal with gender discrimination issues in labor market [10].

The next stage and the main bodies are the courts which deal with variety of issues which include violation of gender equality. As courts are mainly guided by law when hearing the cases therefore they cannot be effective in gender discrimination related disputes until an explicit law on gender equality is not adopted.

2 European and International best practice

This part of the paper will explore practices from European and other countries. EU by its structure is a democratic Union and the fundamental rights of humanity and their protection in democratic society are of primary importance. European countries have developed gender discrimination laws, as the discriminatory actions mainly against women were conducted and they were deprived of enjoying their equal rights with men. The legislatures of the countries started to focus on the issue and create gender equality laws which were called to decrease discrimination rates inside the Europe. Now European Union as an entity of countries is seriously considering gender based discrimination issues, and to this respect in 2010 the EU opened a new European Institute for Gender Equality (EIGE) in Vilnius, Lithuania to strengthen the work on Gender Equality. The tasks of the institute are to collect and analyze comparable data on gender issues, to develop methodological tools, in particular for the integration of the gender dimension in all policy areas, to facilitate the exchange of best practices and dialogue among stakeholders, and to raise awareness among EU citizens [17].

The process of integration of the countries which are aimed to join the European Union, the EU has required significant changes in national legislation according to the EU strategy on Gender Equality, which states that a gender equality perspective must be integrated into all areas of legislation, according to the principles of gender mainstreaming [12].

The European Employment Strategy (EES) has adopted a dual approach of gender mainstreaming and specific measures. Since the beginning of the Strategy, Member States have made considerable efforts to strengthen gender equality policy in the employment field. These efforts include actions to increase the employment rate of women, to decrease women's unemployment rate, to tackle the segregation of the labor market and to close the gender pay gap.

«A central role is given to policies of reconciliation between work and family life for both women and men, especially through the provision of services for children and other dependants. Also important is the reintegration of women returning to the labor market after an absence. Moreover, there has been a reinforced commitment to integrate the gender equality objective in all employment policies» [18]. It is important to mention that the guidelines on strengthening equal opportunities policies for women and men did not only address Member States, but also aimed at involving social partners to reduce the gender gaps.

There are Organizations acting within and outside the borders of EU which are seriously involved with helping the EU Member States and Non-EU States by giving recommendations on adopting law on concrete field or making reforms.

The European Employment strategy has adopted a dual approach of gender mainstreaming and specific measures. Among those organizations is OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe), which has developed and made recommendations for a number of States concerning discrimination issues. The law scheme includes a lot of provisions about gender equality, precisely describes the gender equality, what should be prohibited, what exceptions can be made, and also suggests establishing a State body on discrimination issues [7].

The Treaty of EU (TEU) also includes provisions concerning discrimination in labor market. Specifically, paragraph 1 of Article 141 of TEU stipulates that each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.

Pursuant to Section 5 Equal Treatment Law: It is unlawful to discriminate in or with regard to:

- a. advertisements for job vacancies and procedures leading to the filling of vacancies;
- b. job placement;
- c. the commencement or termination of an employment relationship;

- d. the appointment and dismissal of civil servants;
- e. terms and conditions of employment;
- f. permitting staff to receive education or training during or prior to employment;
- g. promotion;
- h. working conditions [21].

Mentioned law in section 5 includes not only prohibition of discrimination when applying for job, but also in the employment relations it prohibits any kind of discrimination concerning to working conditions and promotion of the employees.

Conclusion

To sum up the issue and taking into consideration the European practice it is worth mentioning that in ensuring gender equality in the society is far from the European countries practice. Has ratified Conventions in this field, the ratified conventions have high legal force and can be highlighted during court proceedings, but in reality, they are rarely applied. Therefore, needs a new separate law on gender equality or prohibition of discrimination. Also, taking into account the fact, that is a country which seeks to join the EU on this ground also its legislature shall comply with the European Standards and with the proposal of the Council of Europe. For achieving a comparative result with Europe the following proposals could be made [10]:

1. A separate anti-discrimination legislation shall be adopted to secure equal opportunities for both gender representatives.
 - The law will stress definition of discrimination, kinds of discriminations,
 - The law should prohibit specifying requirements in job advertisements or education opportunities advertisements, giving priority to one of the sexes, unless the job can be exclusively performed by the person of the certain sex,
 - The law should clearly state even the main actions of the employers that would be deemed discriminatory if taken because of the employees' sex,

- Law should clearly state the employer's duty to provide equal working conditions, opportunities to improve qualification and provide equal benefits; apply equal criteria in assessing the quality of work, etc.

- The implementation of the law should be supervised by the Equal Opportunities Organ, which should have the authority to investigate complaints relating to gender discrimination, to recommend corrective actions concerning any existing or anticipated shortcomings,

- The law should specify that in the cases of protest to the respective Organ the burden of proof will shift to the employer,

- The Institution dealing with discrimination affairs should have departments which will consider variety of issues, firstly, a department of monitoring will be established in order to monitor and consider the situation in the society-both in private and public institutions,

- The law shall include also some kind of mechanism that is adopted in many leading countries of Europe,

- The law also should stipulate sanctions for the situations of “revenge” by the employer towards employee.

2. Reconsider Article 3 Labor Code, and by amending or changing the provision make it more explicit, as this provision is one of the core principles Labor Code. As adopting new law takes a long procedural steps and long time for creating a precise law, hence an alternative way of regulating gender discrimination in labor market can be the amendment Labor Code. Some provisions covering gender discrimination when applying for a job can be amended to the civil code.

Приложение Б

(обязательное)

Анкета

Уважаемый респондент! Пожалуйста, ответьте на ряд вопросов, связанных со сферой занятости. Анкета анонимная, полученные ответы будут использоваться в обобщенном виде исключительно в научных целях.

1. Приходилось ли Вам менять место работы:

- 1 Да, один раз
- 2 Да, два или несколько раз
- 3 Да, много раз
- 4 Не приходилось

2. Как вы относитесь к трудовым отношениям в организации:

- 1 удовлетворен данными отношениями
- 2 считаю, что трудовые отношения в организации, где я тружусь, такие же, как и в большинстве других
- 3 не удовлетворен данными отношениями
- 4 затрудняюсь ответить

3. Какие проблемы, на Ваш взгляд, характерны для трудовых отношений (не более 3 вариантов ответа)?

- 1 дефицит квалифицированных кадров
- 2 тяжелые условия труда в организации
- 3 дискриминация по половому признаку
- 4 невозможность устроиться на работу «без блата»
- 5 неэффективность работы службы занятости
- 6 другое _____
- 7 проблемы трудоустройства

4. Если какие-то из профессий, представленных в списке выше, по Вашему мнению, относятся исключительно к мужским или женским, сделайте отметки в соответствующих клетках таблицы

профессии	Мужские	Женские
1. рабочие		
2. строительные		
3. юридические		
4. экономические		

5 управленческие		
6. торгово-коммерческие		
7. педагогические		
8. медицинские		
9. инженерные		
10. IT-компании		

5. Почему, как Вы считаете, у людей возникают проблемы в сфере труда и занятости (не более 3 вариантов ответа)?

- 1 Приоритет мужчин перед женщинами при выборе руководством из претендентов на вакантное место или на новую должность
- 2 Несоответствие профессии потребностям рынка
- 3 Наличие устоявшихся представлений о «мужских» и «женских» профессиях
- 4 Недостаточная настойчивость в поиске работы
- 5 Неэффективность работы службы занятости
- 6 Неравный доступ мужчин и женщин к высшему профессиональному образованию
- 7 Общая ситуация в сфере трудовых отношений

6. Как Вы можете оценить положение мужчин в сфере труда города Джанкоя?

- 1 как благоприятное
- 2 как не очень благоприятное
- 3 как нормальное
- 4 как неблагоприятное
- 5 как неблагоприятное
- 6 затрудняюсь ответить

7. Как Вы можете оценить положение женщин в сфере труда?

- 1 как благоприятное
- 2 как не очень благоприятное
- 3 как нормальное
- 4 как неблагоприятное
- 5 как неблагоприятное
- 6 затрудняюсь ответить

8. Как Вы относитесь нормам Трудовой кодекса, ограничивающих применение труда женщин?

- 1 эту норму необходимо сохранить, чтобы защитить женщин от принуждения к работе в тяжёлых и вредных условиях;
- 2 норму можно отменить. женщины сами не пойдут работать на эти рабочие места;
- 3 рабочие места должны быть безопасными и для женщин, и для мужчин, а ограниченных норм не должно быть;
- 4 норма себя изжила, женщины должны иметь такое же право выбора профессии и места работы, как и мужчины;
- 5 другое;

9. Кто лучше справится с обязанностями руководителя организации?

- 1 мужчина;
- 2 женщина;
- 3 не имеет значение;
- 4 затрудняюсь ответить;

10. Какие трудовые права чаще всего нарушаются по признаку пола, т.е. женщины и мужчины имеют разные возможности их реализовать? (Выберите не более 3-х вариантов)

- 1 право на свободный труд;
- 2 право на свободную оплату труда;
- 3 право на выбор профессии;
- 4 право на профессиональное и должностное продвижение;
- 5 право на повышение квалификации и мастерства;
- 6 право на участие в управлении;

11. Считаете ли Вы наличие дискриминации по признаку пола реалией нашего общества?

- 1 дискриминация по признаку пола широко распространяется;
- 2 дискриминация по признаку пола ещё встречается;
- 3 проявления дискриминации по признаку пола-редкость;
- 4 женщины давно равны в правах с мужчинами, дискриминации нет;
- 5 женщины имеют больше прав, чем мужчины, впору говорить о дискриминации мужчин;
- 6 не понимаю, о чём идёт речь;

12. Как вы относитесь к участию женщин в политической жизни?

- 1 положительно;
- 2 отрицательно;

3 не думал(а) над этим;

13. Кто по вашему мнению может быть лучшим политическим руководителем?

1 мужчина;

2 женщина;

3 оба в равной степени;

14. Если бы на пост президента России баллотировались представители разного пола, кому вы отдали предпочтение?

1 мужчине;

2 женщине;

3 затрудняюсь ответить;

Ответьте, теперь, пожалуйста, на несколько вопросов о себе.

15. Пол:

1 Мужской

2 Женский

16. Образование

1 Высшее

2 Ниже высшего

17. Укажите, пожалуйста, стаж Вашей трудовой деятельности: _____

18. Семейное положение:

1 Состою в браке

2 Не состою в браке

3 В разводе

4 Вдовец (вдова)

5 Другое _____

19. Ваш возраст:

1 18-35

2 36-60

Приложение В

(обязательное)

Опрос

1. Как Вы можете оценить сферу трудовых отношений в университете (по шкале от 1 до 10)? Ответ обоснуйте.
2. Как Вы можете оценить трудовые отношения в организации, где Вы заняты (по шкале от 1 до 10)? Ответ обоснуйте.
3. Что необходимо человеку для успешного трудоустройства и почему?
4. Что Вы думаете по поводу дискриминации в трудовой сфере?
5. Как Вы считаете, можно или нельзя утверждать о присутствии в сознании современного общества устоявшихся представлений о традиционных ролях мужчины и женщины и исключительно «мужских» и «женских» профессиях?
6. Как Вы относитесь к этим коллективным представлениям?
7. Как Вы считаете, есть ли разница в оплате труда мужчин и женщин?
8. Что Вы можете сказать о доступности высшего профессионального образования для мужчин и женщин?
9. Сравните положение мужчин и женщин на рынке труда.